



WWW.ECONSTOR.EU

Der Open-Access-Publikationsserver der ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft  
*The Open Access Publication Server of the ZBW – Leibniz Information Centre for Economics*

Schulze Buschoff, Karin

Working Paper

# Arbeitszeiten - Wunsch und Wirklichkeit in Ost- und Westdeutschland

Veröffentlichungen der Abteilung Sozialstruktur und Sozialberichterstattung des  
Forschungsschwerpunktes Sozialer Wandel, Institutionen und Vermittlungsprozesse des  
Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, No. FS III 97-410

**Provided in cooperation with:**

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)

Suggested citation: Schulze Buschoff, Karin (1997) : Arbeitszeiten - Wunsch und Wirklichkeit  
in Ost- und Westdeutschland, Veröffentlichungen der Abteilung Sozialstruktur und  
Sozialberichterstattung des Forschungsschwerpunktes Sozialer Wandel, Institutionen und  
Vermittlungsprozesse des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, No. FS III 97-410,  
<http://hdl.handle.net/10419/50190>

**Nutzungsbedingungen:**

Die ZBW räumt Ihnen als Nutzerin/Nutzer das unentgeltliche,  
räumlich unbeschränkte und zeitlich auf die Dauer des Schutzrechts  
beschränkte einfache Recht ein, das ausgewählte Werk im Rahmen  
der unter

→ <http://www.econstor.eu/dspace/Nutzungsbedingungen>  
nachzulesenden vollständigen Nutzungsbedingungen zu  
vervielfältigen, mit denen die Nutzerin/der Nutzer sich durch die  
erste Nutzung einverstanden erklärt.

**Terms of use:**

*The ZBW grants you, the user, the non-exclusive right to use  
the selected work free of charge, territorially unrestricted and  
within the time limit of the term of the property rights according  
to the terms specified at*

→ <http://www.econstor.eu/dspace/Nutzungsbedingungen>  
*By the first use of the selected work the user agrees and  
declares to comply with these terms of use.*



Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft  
Leibniz Information Centre for Economics



Veröffentlichungen der Abteilung *Sozialstruktur und Sozialberichterstattung* des  
Forschungsschwerpunktes *Sozialer Wandel, Institutionen und Vermittlungsprozesse*  
des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung

FS III 97-410

## Arbeitszeiten -Wunsch und Wirklichkeit in Ost- und Westdeutschland\*

Karin Schulze Buschoff

September 1997

Abteilung „Sozialstruktur und  
Sozialberichterstattung“  
im Forschungsschwerpunkt III

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)  
• Reichpietschufer 50 • D-10785 Berlin  
Telefon 030-25 491 -0

\* Ermöglicht wurden die diesem Beitrag zugrundeliegenden Forschungsarbeiten durch die Förderung des Projektes „Teilzeitarbeit im europäischen Vergleich. Individuelle Dynamik, Haushaltskontext, Wohlfahrtserträge" durch die Hans-Böckler-Stiftung, der an dieser Stelle gedankt sei. Das Projekt ist in dem Schwerpunkt „Perspektiven der Arbeitsgesellschaft" angesiedelt und wird am Wissenschaftszentrum für Sozialforschung in Berlin (WZB) unter der Leitung von Prof. Wolfgang Zapf bearbeitet.

#### **Zitierhinweis**

Das vorliegende Dokument ist die pdf-Version zu einem Discussion Paper des WZB. Obwohl es inhaltlich identisch zur Druckversion ist, können unter Umständen Verschiebungen/Abweichungen im Bereich des Layouts auftreten (z.B. bei Zeilenumbrüchen, Schriftformaten und –größen u.ä.). Diese Effekte sind softwarebedingt und entstehen bei der Erzeugung der pdf-Datei. Sie sollten daher, um allen Missverständnissen vorzubeugen, aus diesem Dokument in der folgenden Weise zitieren:

*Schulze Buschoff, Karin: Arbeitszeiten – Wunsch und Wirklichkeit in Ost- und Westdeutschland. Discussion Paper FS-III 97-410. Berlin : Wissenschaftszentrum, Berlin 1997.*  
URL: <http://bibliothek.wz-berlin.de/pdf/1997/iii97-410.pdf>

## Abstract

Im Mittelpunkt der vorliegenden Analysen stehen Arbeitszeitpräferenzen im Querschnitt und im Zeitverlauf, Motive und Hintergründe für Arbeitszeitpräferenzen (z.B. familienbiographische und berufliche Aspekte) sowie der Vergleich zwischen realisierten und gewünschten Arbeitszeiten. Die Ergebnisse der Analysen auf der Basis des Sozio-ökonomischen Panels lassen Rückschlüsse auf die Akzeptanz verschiedener Arbeitszeitmodelle auf Arbeitnehmerseite zu. Ziel dieser Untersuchung ist somit die Bereitstellung von Informationen über Arbeitszeitwünsche als grundlegende Voraussetzung zur Entwicklung von Perspektiven einer bedürfnisgerechten Arbeitszeitgestaltung in Ost- und Westdeutschland. Den möglichen Ost-West-Unterschieden wird dabei besondere Aufmerksamkeit zuteil. Die deutsche Wiedervereinigung hat zwei Gesellschaften mit unterschiedlichen Erwerbsmustern, speziell von Frauen, einem unterschiedlichen Verständnis von der Rolle der Frauen in Beruf und Familie sowie nicht zuletzt mit anderen Arbeitszeitmustern zusammengeführt. Zentrales Ergebnis des vorliegenden Beitrags ist, daß die im Vergleich zu Westdeutschland anders gearteten Voraussetzungen auch heute noch mit anderen Arbeitszeitvorstellungen der ostdeutschen Arbeitnehmer und vor allem Arbeitnehmerinnen korrespondieren.

## Inhalt

1	Erwerbsarbeit in der Bundesrepublik: vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung .....	3
2	Arbeitszeiten: Wunsch und Wirklichkeit in Ost und West .....	7
3	Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen im Zeitverlauf (1990-1995) .....	13
4	Arbeitszeitpräferenzen nach wirtschaftlichem Sektor, Bildung, Alter, beruflicher Stellung und Betriebsgröße .....	15
5	Zeitliche Varianz der Arbeitszeitpräferenzen .....	20
6	Arbeitszeitpräferenzen nach Haushaltstypen und Familienkontext .....	22
7	Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen von (Ehe-)Paaren.....	27
8	Arbeitszeitpräferenzen, Lebensereignisse und Lebensphasen .....	30
9	Motive für einen Teilzeitwunsch (in Westdeutschland) .....	34
10	Wichtigste Ergebnisse .....	36
	Anmerkungen.....	40
	Literatur .....	41

# 1 Erwerbsarbeit in der Bundesrepublik: vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung

Vor dem Hintergrund des ökonomischen Wachstums und einer hohen Nachfrage nach Arbeitskräften in den fünfziger Jahren bis zum Ende der siebziger Jahre bildete sich das sogenannte "Normalarbeitsverhältnis" heraus. Umrissen wird mit dem Begriff des Normalarbeitsverhältnisses das Leitbild eines einheitlichen Typs von Arbeitsverhältnissen, das als dauerhaft kontinuierliches, in gewissem Umfang rechtlich geschütztes Vollzeitarbeitsverhältnis beschrieben wird (Zachert 1988, Mückenberger 1989). Grundlage dafür war die Standardisierung wesentlicher Dimensionen der Beschäftigung: des Arbeitsrechts, des Arbeitsortes und der Arbeitszeit (Beck 1986: 224). Mückenberger betont, daß „das Normalarbeitsverhältnis nie eine empirische Realität der ausschließlichen oder auch nur vorherrschenden Form der Verrichtung von Arbeit in dieser Gesellschaft" (Mückenberger 1989:211) beschrieb. Gleichwohl setzte sich das Normalarbeitsverhältnis als allgemeines normatives Leitbild durch: es wurde zum beschäftigungspolitischen Maßstab und zur Grundlage arbeits- und auch familienrechtlicher (Schutz-)Regelungen. Osterland (1990:352) weist daraufhin, daß es sich bei dem Normalarbeitsverhältnis sowohl normativ als auch faktisch um ein spezifisch männliches handelt. Mit dem Normalarbeitsverhältnis eng verbunden ist das Leitbild der „Ernährerehe" und der „Normalfamilie", das die Vollzeiterwerbstätigkeit des Mannes vorsieht, der damit die materielle Versorgung der Ehefrau und Kinder sicherstellen soll. Auch dieses Leitbild gedieh vor dem Hintergrund des Ende der fünfziger Jahre einsetzenden wirtschaftlichen Aufschwungs und steigenden Wohlstands und prägte die folgenden Jahre des „goldenen Zeitalters der Familie". Das Normalarbeitsverhältnis bildete durch die implizierte Stabilität und Kontinuität (Vollzeitarbeit von der Ausbildung bis zur Rente) und durch die somit langfristig angelegte soziale und materielle Absicherung die Grundlage für die Herausbildung der sogenannten Normalbiographie. Die wachsende Regulierung der Erwerbsverhältnisse und -verläufe bedingte eine zunehmende Standardisierung des Lebenslaufes (Osterland 1990: 351, Buchmann 1989). „Solange der Arbeitskräftemangel der Nachkriegszeit die Machtasymmetrie des Arbeitsmarktes milderte und (...) entsprechende Sicherungen durchgesetzt werden konnten, ergab sich eine Art „Gleichgewicht von Ökonomie und Biographie", das in der Normalbiographie seinen Ausdruck fand" (Osterland 1990: 352).

Dieses Gleichgewicht geriet mit den ökonomischen Krisenerscheinungen, die Ende der siebziger Jahre einsetzten, ins Wanken. Um die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes zu erhalten, kamen in der Folgezeit umfassende „Deregulierungs"-Maßnahmen zum Tragen. „Deregulierung" schlägt sich nieder in zahlreichen arbeits- und sozialrechtlichen Neuerungen: in flexibleren Arbeitszeitregelungen (Wochenendarbeit, Schichtarbeit, Gleitzeit, Arbeit auf Abruf etc.), Neuregelungen des Renteneintritts, vermindertem Kündigungsschutz, der Erleichterung des Abschlusses von befristeten Arbeitsverträgen, der Abkehr von Flächentarifverträgen etc. (Mückenberger 1989, Osterland 1990). Durch Deregulierungs- und Rationalisierungsmaßnahmen wird die Standardisierung des Arbeitsrechts, des Arbeitsortes und der Arbeitszeit, also der drei wesentlichen Dimensionen des Normalarbeitsverhältnisses, aufgeweicht. In der Summe bewirken die Deregulierung und Rationalisierung der Arbeitswelt eine Erosion des Normalarbeitsverhältnisses. Die rechtlichen, räumlichen und zeitlichen Grenzen zwischen Arbeit und Nichtarbeit werden fließender (Beck 1986: 225). „Atypische" Beschäftigungsverhältnisse, darunter vielfältige Formen geringfügiger und flexibler

Beschäftigung, breiten sich aus. Erwerbsverläufe werden brüchiger: einerseits, weil „atypische“ Beschäftigungsverhältnisse zunehmen, andererseits, weil die Erwerbsbiographien immer häufiger Sequenzen von Arbeitslosigkeit und Umschulung oder Fortbildung aufweisen. Die vormals deutlicheren Grenzen der „drei Phasen“ des Lebenslaufs, Vorbereitungs- und Ausbildungsphase, Phase der beruflichen Aktivität und Ruhestandsphase, werden durchlässiger. Ein an dem Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses orientiertes, standardisiertes Lebenslaufmuster verliert so zusehends an Grundlage. Die Deregulierung des Arbeitsmarktes seit Ende der siebziger Jahre geht einher mit einer „Destandardisierung“ des Lebenslaufs: „In den letzten zwanzig Jahren läßt sich ein Wandel von hochstandardisierten und stabilen Lebensverläufen zu flexibleren, diskontinuierlicheren und in stärkerem Maße individualisierten Lebenslaufmustern beobachten. Dieser Trend kann als partielle Destandardisierung des Lebenslaufs begriffen werden... „ (Buchmann 1989:91). Brüchigere Erwerbsverläufe können als Indikatoren der Destandardisierung und Differenzierung von Lebensmustern betrachtet werden. Diskontinuierlichere und instabilere Erwerbsverläufe sind sichtbare, meßbare Ausprägungen der Pluralisierung von Lebensformen.

Die in der wissenschaftlichen Diskussion in den siebziger und achtziger Jahren aufgezeigten Trends der „Deregulierung der Erwerbsarbeit“ und der „Krise des Normalarbeitsverhältnisses“ setzen sich, empirisch nachweisbar, in der Bundesrepublik auch in der Zeit nach der Wiedervereinigung fort. Entscheidend ist, ob und inwiefern bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern von der tendenziellen Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses profitieren können. Mehr Zeitwohlstand und Lebensqualität geht mit einer Flexibilisierung der Erwerbsarbeit dann einher, wenn die Arbeitszeiten in Einklang mit lebensphasenspezifischen Bedürfnissen der Arbeitnehmer stehen. Als Richtschnur zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten sollten stärker als bisher neben ökonomischen Kriterien soziale Kriterien dienen. Wohlfahrtsgewinnen und einer Erhöhung der Lebensqualität durch neue, atypische Beschäftigungsformen steht auch im Wege, daß Schutzfunktionen in Form von materiellen und sozialrechtlichen Absicherungen ein Spezifikum des Normalarbeitsverhältnisses bleiben und nicht annähernd in gleichem Umfang für neue, atypische Arbeitszeitformen gelten. Die Teilzeitarbeit ist vor diesem Hintergrund ambivalent zu betrachten: einerseits bedeutet sie oftmals erhebliche Einbußen in bezug auf materielle und soziale Sicherheiten, andererseits ermöglicht sie vielen Frauen vor dem Hintergrund rigider (zeitlicher) Gebundenheit durch Familien-, Erziehungs- und Hausarbeit überhaupt erst die Teilnahme am Erwerbsleben.

Über Potentiale und Restriktionen der zunehmenden Verbreitung atypischer Arbeitsformen und zunehmender Arbeitszeitflexibilisierung wird in den neunziger Jahren intensiv debattiert. Noch in den achtziger Jahren herrschte eine überaus starre Haltung der kollektiven arbeitsmarktpolitischen Akteure in beschäftigungspolitischen Grundsatzfragen vor. Die Standpunkte der Entscheidungsträger in Politik, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften erschienen im Hinblick auf Arbeitszeitregelungen in langjährigen Stellungs- und Positionskämpfen festgefahren und wenig flexibel. Die zu Recht kritisierte Haltung der arbeitsmarktpolitischen Akteure (Dierkes, Pawlowsky und Strümpel: 1993) ist in erster Linie durch das beharrliche Festhalten am Normalarbeitsverhältnis als beschäftigungspolitischer Maßstab zu charakterisieren. Mit der Zuspitzung der Beschäftigungskrise der neunziger Jahre kommt Bewegung in die starren Fronten: die alten Tabus wanken. Zwei der berührten Tabus heißen: „Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse“ und „Arbeitszeitverkürzung ohne (vollen) Lohnausgleich“.

Kennzeichnend für die aktuelle Debatte sind unterschiedliche, ja gegenläufige Ideen und Modellvorstellungen. Sowohl Forderungen nach einer Deregulierung der Arbeitsverhältnisse in Form einer Verlängerung der Arbeitszeiten als auch Modelle der Verkürzung tariflicher Arbeitszeiten haben Konjunktur. Die hochgradige Standardisierung der Arbeitsverhältnisse ist nicht nur in der Debatte um die zukünftige Verteilung der

Arbeit, sondern auch in der Praxis unter Druck geraten. Das Normalarbeitsverhältnis verliert an Normalität - und das nicht erst seit der praktischen Umsetzung „neuer“ Arbeitszeitmodelle wie der 4-Tage-Woche bei den Volkswagenwerken in Wolfsburg. Schon seit längerer Zeit sind Tendenzen einer weiteren Verbreitung atypischer Arbeitszeitregelungen in Form von Schichtarbeit, Wochenendarbeit und Teilzeitarbeit erkennbar. Unter den atypischen Beschäftigungsverhältnissen nimmt die Teilzeitarbeit die quantitativ bedeutendste Rolle ein: Von den abhängig Beschäftigten übten 1995 rund fünf Millionen oder 16 Prozent eine Teilzeittätigkeit aus. Zum Vergleich: 1960 hatte die Teilzeitquote noch lediglich 4 Prozent betragen (Bäcker, Stolz-Willig 1993:545). Nach wie vor ist Teilzeitarbeit eine Beschäftigungsform der Frauen: über ein Drittel der Arbeitnehmerinnen arbeiten Teilzeit, aber nur drei Prozent der männlichen Arbeitnehmer. Der Zuwachs von über drei Millionen Arbeitsplätzen in den Jahren von 1983 bis 1991 entfällt zu gut einem Drittel auf die Teilzeitbeschäftigung (Bäcker, Stolz-Willig 1993:545), von 1991 bis 1995 ist eine weitere halbe Million Teilzeitarbeitsplätze neu entstanden.

Die im quantitativen Ausmaß bedeutsame Ersetzung des Normalarbeitsverhältnisses durch neuartige Erwerbsformen geht mit einer zunehmenden Individualisierung und Pluralisierung von Erwerbsverläufen einher. Den folgenden empirischen Analysen dieses Beitrages liegt die Annahme zugrunde, daß neben der Differenzierung der Beschäftigungsverhältnisse auch die Vorstellungen über die Lage und Dauer der gewünschten eigenen Arbeitszeit zunehmend variieren. Im Zusammenhang mit der Individualisierung hat auch das Bedürfnis nach einer individuellen und selbstbestimmten Gestaltung der Arbeitszeit an Bedeutung gewonnen. Für dieses Bedürfnis hat sich der Begriff „Zeitsouveränität“ eingebürgert. Er erfaßt den Autonomiegrad, mit dem abhängig Beschäftigte die Dauer, Lage und Verteilung ihrer Arbeitszeit ihren individuellen Präferenzen entsprechend gestalten können (Kienner 1997: 254). Daß Zeitsouveränität seitens der Beschäftigten auch im betrieblichen Interesse sein kann, wird von vielen Arbeitgebern noch unterschätzt. Mit flexibleren Arbeitszeiten können, wie vielfältige Beispiele aus der Praxis zeigen, erhebliche Wettbewerbsvorteile und Produktivitätsgewinne erzielt werden, und gleichzeitig kann den individuellen Interessen der Beschäftigten entsprochen werden. Nur wenn betriebswirtschaftlicher Nutzen und individuelle Interessen Hand in Hand gehen, haben Modelle flexibler Arbeitszeitgestaltung Aussicht auf Erfolg. Daran mißt sich ihr Beitrag zur Lösung arbeitsmarktpolitischer bzw. gesellschaftlicher Herausforderungen.

In Westdeutschland ist die Debatte um Arbeitszeitgestaltung in den letzten Jahren intensiv geführt worden. Die Kritik an dem sogenannten „Normalarbeitsverhältnis“ als beschäftigungspolitischem Maßstab und als Bezugspunkt sozialstaatlicher Absicherungen ist dabei immer lauter geworden. Untersuchungen über Arbeitszeitpräferenzen in Westdeutschland belegen, daß die dem Normalarbeitsverhältnis zugrundeliegenden Normalitätsannahmen häufig nicht mit den subjektiven Interessenlagen und den Erwerbspräferenzen der Arbeitnehmer in Einklang stehen. Eine breite Streuung von Arbeitszeitpräferenzen spiegelt die heterogenen Interessen und Bedürfnisse der Arbeitnehmer wider, die Arbeitszeiten entsprechend individueller Lebensumstände zu variieren. Detaillierte Kenntnisse über Arbeitszeitpräferenzen und ihre Motive und Hintergründe können die Debatte um Arbeitszeitregelungen um grundlegende Daten zur Entwicklung bedürfnisgerechter Arbeitszeitperspektiven bereichern.

Die Diskussion um die Arbeitszeitgestaltung bezieht sich zumeist auf westdeutsche Verhältnisse. Sie fällt jedoch in die Zeit der Wiedervereinigung Deutschlands, ohne dem Umstand grundsätzlich verschiedener Erwerbsarbeitswelten in beiden Landesteilen allzu viel Aufmerksamkeit geschenkt zu haben. Die deutsche Wiedervereinigung hat zwei Gesellschaften mit unterschiedlichen Erwerbsmustern, speziell von Frauen, einem



unterschiedlichen Verständnis von der Rolle der Frauen in Beruf und Familie sowie nicht zuletzt mit anderen Arbeitszeitmustern zusammengeführt. Die Vermutung liegt nahe, daß die im Vergleich zu Westdeutschland anders gearteten Voraussetzungen auch mit anderen Arbeitszeithaltungen der ostdeutschen Arbeitnehmer und vor allem der Arbeitnehmerinnen korrespondieren. Will man bedürfnisgerechte Arbeitszeitregelungen entwickeln, so muß den möglichen Ost-West-Unterschieden Rechnung getragen werden.

Ein Indikator für bedürfnisgerechte Arbeitszeitregelungen sind Arbeitszeitpräferenzen. Im Mittelpunkt der folgenden Analysen stehen Arbeitszeitpräferenzen im Querschnitt und im Zeitverlauf, Motive und Hintergründe für Arbeitszeitpräferenzen (z.B. familienbiographische und berufliche Aspekte) sowie der Vergleich zwischen realisierten und gewünschten Arbeitszeiten. Die Ergebnisse dieser Analysen lassen Rückschlüsse auf die Akzeptanz verschiedener Arbeitszeitmodelle auf Arbeitnehmerseite zu. Ziel dieser Untersuchung ist somit die Bereitstellung von Informationen über Arbeitszeitwünsche als grundlegende Voraussetzung zur Entwicklung von Perspektiven einer bedürfnisgerechteren Arbeitszeitgestaltung in Ost- und in Westdeutschland<sup>1</sup>. Datenbasis der folgenden Analysen ist das Sozio-ökonomische Panel<sup>2</sup>. Die Konzeption des Sozio-ökonomischen Panels als Personen- und Haushaltsbefragung bietet die Möglichkeit, die Analysen auf den Haushaltskontext auszuweiten. D.h., daß die personenbezogenen Daten über Arbeitszeitpräferenzen auch im Kontext von haushaltsbezogenen Daten wie z.B. der Haushaltsgröße, der Anzahl der Kinder im Haushalt, des Haushaltseinkommens, der Arbeitszeitpräferenzen des im Haushalt lebenden Ehe- oder Lebenspartners etc. betrachtet werden können. Die Einbeziehung des Haushaltskontextes ist notwendig, da dem Privathaushalt eine zentrale Rolle bei der Wohlfahrtsproduktion<sup>3</sup> und -Vermittlung zukommt.

Im Rahmen des Sozioökonomischen Panels werden Erwerbstätige in West- und Ostdeutschland nach ihrer präferierten Wochenarbeitszeit befragt, wobei sie berücksichtigen sollen, daß sich ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändert Als Erwerbstätige gelten im folgenden sowohl Vollzeit- als auch Teilzeiterwerbstätige, in Kurzarbeit Beschäftigte, geringfügig oder unregelmäßig Erwerbstätige sowie Selbständige. Um eine genauere Vorstellung davon zu bekommen, in welchem Ausmaß Arbeitszeitpräferenzen von der zumeist tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeit des „Normalarbeitsverhältnisses“ abweichen, werden „Vollzeit-“ und „Teilzeitpräferenzen“ gegenübergestellt. Vollzeitarbeit wird als wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden und mehr und Teilzeitarbeit entsprechend als wöchentliche Arbeitszeit unter 35 Stunden definiert. Eine Aufteilung in zwei Teilzeitkategorien (unter 35 und unter 20 Stunden) ergibt einen Anhaltspunkt über die Streuung der Teilzeitwünsche nach gewünschter Wochenarbeitszeit:

Tabelle 1: Arbeitszeitpräferenzen<sup>1</sup> Erwerbstätiger

Arbeitszeitpräferenzen	West			Ost		
	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen
	in %					
≥35 Stunden	66	84	42	76	87	63
20-34 Stunden	23	10	40	15	5	27
< 20 Stunden	11	6	19	9	8	11

<sup>1</sup> Antwort auf die Frage: Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, daß sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde, wie viele Stunden in der Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten?

Datenbasis: SOEP 1995

34% der Erwerbstätigen in Westdeutschland wünschen sich 1995 unter Berücksichtigung entsprechender Einkommenseinbußen einen Teilzeitarbeitsplatz mit einer Wochenarbeitszeit bis zu 34 Stunden. Dabei sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern eklatant: 59% der Frauen, aber nur 16% der Männer wünschen sich diese Arbeitszeit. Von den Erwerbstätigen in Ostdeutschland präferieren 24% einen Teilzeitarbeitsplatz mit einer Arbeitszeit bis zu 34 Stunden wöchentlich.

Auch hier sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern groß: 38% der Frauen, aber nur 13% der Männer äußern den Wunsch nach Teilzeitarbeit. Ein wesentlicher Unterschied besteht in den Arbeitszeitvorstellungen von Frauen aus West- und Ostdeutschland. Während Frauen in Westdeutschland mehrheitlich Teilzeitarbeitsplätze präferieren, überwiegt bei Frauen in Ostdeutschland das Interesse an Vollzeitarbeitsplätzen.

Abbildung A: Faktische und präferierte Arbeitszeit in Westdeutschland

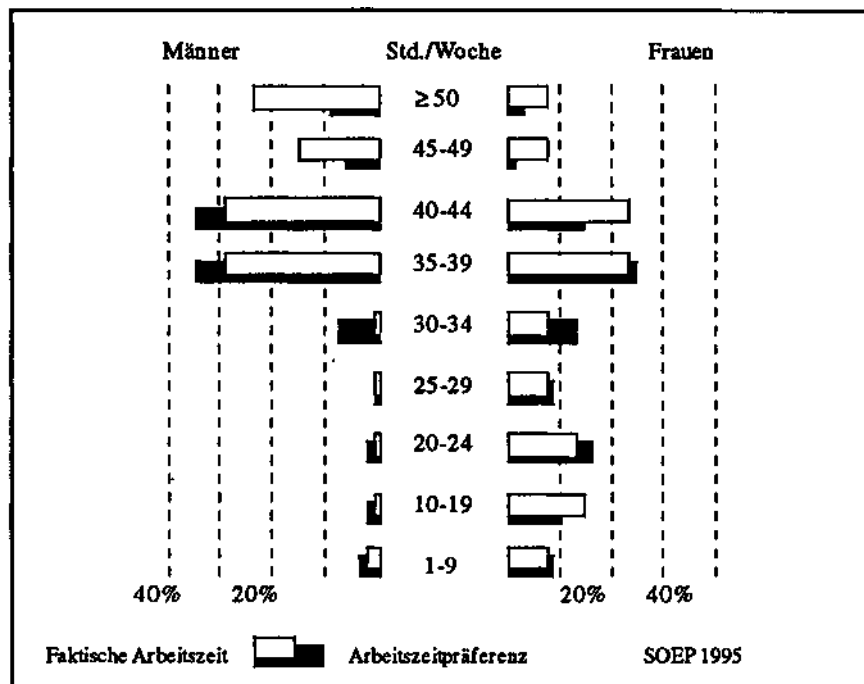


Abbildung B: Faktische und präferierte Arbeitszeit in Ostdeutschland

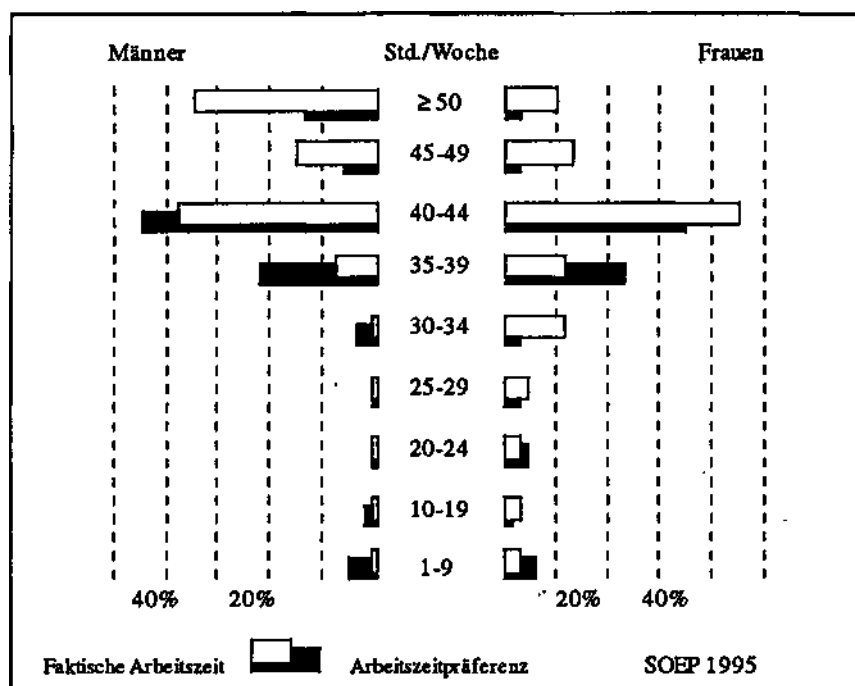


Tabelle 2: Faktische und präferierte Arbeitszeiten

Std. /Woche	Wes				Ost			
	t Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	AZ	AZP	A Z	AZP in %	A Z	AZP	AZ	AZP
≥ 50	22	9	6	2	35	14	10	3
45 - 49	14	6	6	1	16	7	13	3
40 - 44	29	35	22	14	38	46	44	34
35-39	29	34	23	25	7	21	11	22
30 - 34	1	7	6	14	1	3	11	19
25-29	1	1	6	8	1	1	4	3
20 - 24	1	2	12	17	1	1	3	5
10 - 19	2	2	13	10	1	2	2	1
1-9	1	4	6	9	1	6	2	5

AZ: faktische Arbeitszeit.

AZP: präferierte Arbeitszeit.

Datenbasis: SOEP 1995

Erhebliche Unterschiede zwischen den Arbeitszeiten ost- und westdeutscher Arbeitnehmer schlagen sich im alltäglichen Zeitbudget nieder. Die vereinbarte Wochenarbeitszeit ist bei ostdeutschen Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern um circa zwei Stunden höher als bei westdeutschen, die faktisch geleistete Wochenarbeitszeit sogar um circa drei Stunden. So geben z.B. Vollzeit erwerbstätige Männer in Ostdeutschland durchschnittlich 47 Stunden als faktisch geleistete Wochenarbeitszeit an, Männer in Westdeutschland dagegen 44 Stunden. Im Vergleich zur faktisch geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit ist die gewünschte Arbeitszeit bei Vollzeit erwerbstätigen Männern in Ostdeutschland im Durchschnitt um sieben Stunden und bei Männern im Westdeutschland um fünf Stunden kürzer. Oder aus einer anderen Perspektive betrachtet: Jeder zweite Mann in Ostdeutschland und jeder dritte Mann in Westdeutschland gibt 45 Stunden und mehr als faktisch geleistete wöchentliche Arbeitszeit an, aber nur jeder fünfte bzw. jeder siebte wünscht sich diese Arbeitszeit.

Tabelle 3: Diskrepanzen zwischen faktischen und präferierten Arbeitszeiten

	West			Ost		
	gesamt	Männer	Frauen	gesamt %	Männer	Frauen
Arbeitszeit > Arbeitszeitpräferenz <sup>1</sup>	4	54	44	57	60	53
Arbeitszeit - Arbeitszeitpräferenz <sup>2</sup>	9	37	42	30	31	29
Arbeitszeit < Arbeitszeitpräferenz <sup>3</sup>	12	10	14	13	10	18

<sup>1</sup> Faktische Arbeitszeit mind. 3 Stunden höher als die präferierte Arbeitszeit.

<sup>2</sup> (2 Stunden entspricht die faktische der präferierten Arbeitszeit.

<sup>3</sup> Faktische Arbeitszeit mind. 3 Stunden niedriger als die präferierte Arbeitszeit.

Datenbasis: SOEP 1995

Die Hälfte der Erwerbstätigen in Ost- und Westdeutschland wünschen sich unter Berücksichtigung entsprechender Einkommenseinbußen eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit um mindestens drei Stunden - damit besteht ein beträchtliches Potential für Arbeitszeitverkürzungen. Ein Bedarf besteht besonders an „kürzeren“ Vollzeitarbeitsverhältnissen bzw. Teilzeitarbeitsplätzen, die den Umfang einer Vollzeitarbeit nur geringfügig unterschreiten (im Bereich von 30 bis 34 Stunden wöchentlich in Westdeutschland bzw. von 35 bis 39 Stunden in Ostdeutschland). Eine Ausdehnung der Arbeitszeiten um mindestens drei Stunden wünschen sich nur 12% der westdeutschen und 13% der ostdeutschen Erwerbstätigen. Eine Übereinstimmung zwischen Arbeitszeitwunsch und Arbeitszeitrealität ist bei 39% der westdeutschen und bei 30% der ostdeutschen Erwerbstätigen gegeben.

Tabelle 4: Arbeitszeitpräferenz Nicht-Erwerbstätiger

Arbeitszeitpräferenz	gesamt		West		Ost	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
	in %					
Vollzeit	76	27	72	23	88	40
Teilzeit	9	51	11	58	2	26
Beides recht	11	15	11	10	9	30
Weiß noch nicht	5	8	6	9	2	4

Datenbasis: SOEP 1995

Im Gegensatz zu den Erwerbstätigen werden Nicht-Erwerbstätige im Rahmen des Sozioökonomischen Panels nicht nach ihrer präferierten Wochenstundenzahl gefragt, sondern generell danach, ob sie „Vollzeit“ oder „Teilzeit“ bevorzugen würden oder ob ihnen „beides recht“ wäre.

Die Daten belegen, daß die Nachfrage nach Teilzeitarbeitsplätzen bei Nicht-Erwerbstätigen im Vergleich zu den Erwerbstätigen verhältnismäßig stark ist. Auch hier sind es wiederum die Frauen, die an Teilzeit besonders häufig interessiert sind. 58% der nicht-erwerbstätigen Frauen in Westdeutschland, die gerne eine Erwerbstätigkeit aufnehmen würden, würden eine Teilzeitstelle bevorzugen. In Ostdeutschland geben 26% der nicht-erwerbstätigen Frauen einen Teilzeitwunsch an, aber weiteren 30% wäre „beides recht“. Bei den nicht-erwerbstätigen Männern liegt das Schwergewicht der Präferenzen dagegen deutlich auf Vollzeitarbeitsverhältnissen. Aber immerhin 11% der nicht-erwerbstätigen Männer in Westdeutschland würden lieber Teilzeit arbeiten, und weiteren 11% wäre „beides recht“. In Ostdeutschland äußern dagegen nur 2% der Männer einen Teilzeitwunsch, und 9% wäre „beides recht“.

### 3 Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen im Zeitverlauf (1990 - 1995)

In der folgenden Tabelle wird die Entwicklung von Arbeitszeitpräferenzen im Zeitverlauf, d.h. die durchschnittliche Angabe der Erwerbstätigen auf die Frage, wie viele Stunden in der Woche sie (unter Berücksichtigung der entsprechenden Einkommenseinbuße) am liebsten arbeiten würden, der Jahre 1990 (bzw. 1991) bis 1995 dokumentiert.

Die durchschnittlich gewünschte Wochenarbeitszeit ist in Westdeutschland von 34,5 Stunden im Jahr 1990 auf 33,6 Stunden im Jahr 1995 gesunken. In Ostdeutschland ist im Zeitraum 1991 bis 1995 die durchschnittlich gewünschte Wochenarbeitszeit von 38,5 sogar um mehr als zwei Stunden auf 36,2 gesunken. In Westdeutschland sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern in dem gesamten betrachteten Zeitraum eklatant: die gewünschte Wochenarbeitszeit der Frauen liegt um rund acht bis zehn Stunden unter der gewünschten Wochenarbeitszeit der Männer (Männer 1995: 37,7 Stunden, Frauen 27,7 Stunden). In Ostdeutschland ist der Unterschied zwischen Männern und Frauen im Hinblick auf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit mit ca. fünf Stunden weniger groß (Männer 1995: 38,5, Frauen 33,5 Stunden).

Tabelle 5: Arbeitszeitpräferenzen im Zeitverlauf 1990 - 1995

Jahr	West			Ost		
	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen
Wochenarbeitsstunden im Durchschnitt						
1990	34,5	38,5	30,0	-	-	-
1991	34,4	37,9	29,8	38,4	40,5	35,9
1992	34,4	38,0	29,3	-	-	-
1993	34,3	38,2	28,9	37,5	39,6	35,0
1994	34,2	38,2	28,8	38,0	40,4	35,1
1995	33,6	37,7	27,7	36,2	38,5	33,5

— Frage zum Erhebungszeitpunkt nicht gestellt

Datenbasis: SOEP 1990 -1995



Tabelle 6: Faktische Arbeitszeiten im Zeitverlauf 1990-1995

Jahr	West			Ost		
	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen
Wochenarbeitsstunden im Durchschnitt						
1990	39,3	43,0	34,0	43,2	46,1	40,2
1991	39,1	43,3	33,4	43,0	45,5	40,1
1992	38,9	42,9	33,4	42,8	45,0	40,2
1993	38,4	42,8	32,4	43,4	46,5	40,3
1994	38,4	43,0	31,9	43,3	45,9	40,3
1995	38,2	42,9	31,5	42,9	46,4	38,7

Datenbasis: SOEP 1990 -1995

Die faktischen Arbeitszeiten haben sich in Westdeutschland von 1990 bis 1995 von durchschnittlich 39,3 auf 38,2 Stunden in der Woche verringert. Entsprechend der neu geschaffenen Teilzeitarbeitsplätze für Frauen in diesem Zeitraum schlägt sich diese Verringerung ausschließlich auf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Frauen nieder. Sie ist von 34 auf 31,5 Stunden gesunken, während die durchschnittliche Arbeitszeit von Männern mit 43 Stunden faktisch gleich geblieben ist. In Ostdeutschland ist die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung von 1990 bis 1995 mit rund 43 Stunden unverändert hoch geblieben, 1995 arbeiten Männer mit 46,4 Stunden im Durchschnitt mehr als acht Stunden länger in der Woche als Frauen mit 38,7 Stunden.

---

## 4      Arbeitszeitpräferenzen nach wirtschaftlichem Sektor, Bildung, Alter, beruflicher Stellung und Betriebsgröße

Vor welchem Hintergrund entstehen unterschiedliche Arbeitszeitvorstellungen?

Zur Klärung dieser Frage soll geprüft werden, ob zwischen bestimmten „objektiven“ Merkmalen und der Arbeitszeitpräferenz ein spezifischer Zusammenhang erkennbar ist. Als „objektive“ Merkmale werden der wirtschaftliche Sektor, die Bildung, die berufliche Stellung, die Betriebsgröße und das Alter berücksichtigt. Die folgende Tabelle weist die Anteile der Teilzeitinteressierten, bezogen auf die Gesamtheit der Erwerbspersonen, nach diesen Merkmalen für West- und Ostdeutschland aus.

Die folgenden Grafiken veranschaulichen die Ergebnisse für die genannten Merkmale. Die einzelnen Grafiken sind so gestaltet, daß auf der linken Seite jeweils die Teilzeitpräferenz und im Vergleich dazu auf der rechten Seite die reale Verteilung von Teilzeitarbeitsplätzen dargestellt wird.

Abbildung C: Präferierte und faktische Teilzeitarbeit

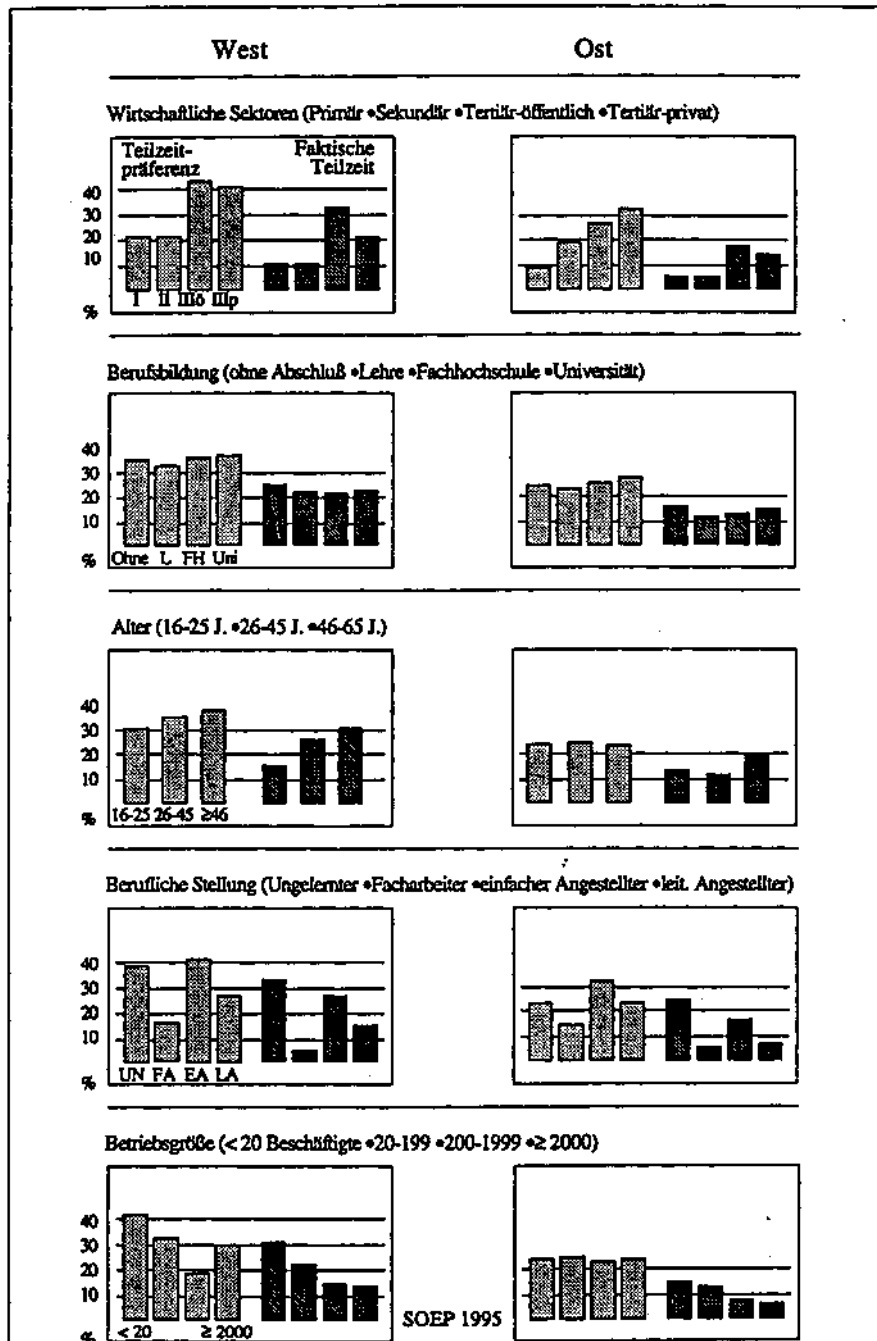


Tabelle 7: Teilzeitpräferenzen und faktische Arbeitszeit nach objektiven Determinanten

Determinanten	Teilzeitpräferenzen						Frauen gesamt %	Faktische Teilzeitarbeit				Frauen
	ge- samt	West Män- ner	Frau- en	ge- samt	Ost Män- ner	West Män- ner		Frau- en	ge- samt	Ost Män- ner		
<i>Wirtschaftliche Sektoren</i>												
Primär	21	13	46	9	4	21	11	1	44	5	0	16
Sekundär	21	13	46	18	13	35	11	5	31	5	2	18
Tertiär-privat	44	19	63	26	11	36	33	11	49	19	7	28
Tertiär-öffentlich	41	21	60	32	16	40	24	6	42	14	5	20
<i>Schulbildung</i>												
Ohne Abschluß	27	8	48	18	0	38	21	11	32	0	0	0
Hauptschule	33	13	65	22	14	34	23	4	52	12	4	26
Realschule	35	17	53	24	10	39	21	5	36	14	2	23
Abitur	36	22	60	27	20	35	23	10	44	12	8	22
<i>Berufliche Bildung</i>												
Ohne Abschluß	35	15	52	24	14	35	26	8	41	16	9	22
Lehre	32	14	59	23	11	38	21	5	43	12	2	23
Fachhochschule	36	20	75	25	20	33	21	9	54	13	0	25
Hochschule	37	23	62	28	24	33	22	9	50	15	10	22
<i>Älter</i>												
16-25J.	31	19	47	23	12	36	16	6	28	13	3	24
26-45 J.	35	13	66	24	13	37	25	5	54	11	2	21
46-Rente	39	18	69	23	14	39	30	9	59	20	14	31
<i>Berufliche Stellung</i>												
Landwirte	14	13	-	-	-	-	4	0	18	-	-	-
un-/angelernter	40	17	63	23	10	44	33	9	57	24	5	55
<i>Arbeiter</i>												
Facharbeiter	17	13	56	15	11	33	5	1	38	6	2	27
einfache Ange- stellte/Beamte	42	18	58	32	9	33	27	5	41	16	3	20
leitende Ange- stellte/Beamte	28	16	61	23	18	39	16	7	39	7	5	11
Selbständige	32	19	60	22	18	29	28	17	49	15	8	30
<i>Betriebsgröße</i>												
<20 Beschäftigte	42	12	70	24	11	39	32	6	55	15	4	28
20-199	33	17	56	25	15	40	23	8	44	13	3	29
200-2000	29	15	48	22	15	28	15	4	31	8	2	14
>2000	30	18	54	24	9	37	14	4	35	7	0	12

Primär: Landwirtschaft, Fischerei, Bergbau; Sekundär: Industrielle Produktion; Tertiär: Dienstleistungen, Handel, Verkehr; - Fallzahl < 30 Teilzeit: <35 Stunden

Datenbasis: SOEP 1995

### *Wirtschaftlicher Sektor*

Erwerbstätige, die im primären Sektor (z.B. Land- und Forstwirtschaft) oder im sekundären Sektor (z.B. Industriebetriebe oder Baugewerbe) beschäftigt sind, arbeiten relativ selten Teilzeit - sie sind jedoch im Vergleich zu Beschäftigten in den anderen Sektoren auch seltener an Teilzeitarbeitsplätzen interessiert. Verbreiteter ist der Wunsch nach Teilzeitarbeit bei Beschäftigten im tertiär-öffentlichen Sektor (z.B. Sozialversicherungen und sonstiger öffentlicher Dienst, Bundespost und Bundesbahn) und am häufigsten im tertiär-privaten Sektor (z.B. Banken, private Versicherungen, Kirchen, Verbände, Handel).

### *Bildung*

Je höher die Schulbildung eines/r Erwerbstätigen, desto häufiger ist er/sie an Teilzeitarbeit interessiert. In der Realität ist der Anteil an Erwerbstätigen ohne Schulabschluß, mit Hauptschul- oder Realschulabschluß oder mit Abitur, die Teilzeit arbeiten, etwa gleich hoch. In Hinblick auf die berufliche Bildung ist die Teilzeitpräferenz bei Hochschulabsolventen am häufigsten - bei ihnen ist jedoch auch die Diskrepanz zwischen häufigem Wunsch und selten realisierten Teilzeitarbeitsplätzen am größten (Ausnahme: ostdeutsche Frauen).

### *Alter*

Teilzeitpräferenzen sind über alle Altersgruppen breit gestreut. In Westdeutschland steigt tendenziell das Interesse der älteren Arbeitnehmer an Teilzeit. Während noch in den achtziger Jahren die mittlere Altersgruppe (26 bis 45 Jahre) am häufigsten den Wunsch nach Teilzeit äußerte, trifft dies Mitte der neunziger Jahre für die Altersgruppe der über 46jährigen zu. In Ostdeutschland ist das Interesse an Teilzeitarbeit über alle Altersgruppen gleich verteilt

### *Berufliche Stellung*

Neben den Landwirten und den Facharbeitern mit vergleichsweise seltenem Interesse an Teilzeitarbeit fallen in Ostdeutschland die einfachen Angestellten und Beamten durch ein häufigeres Interesse an Teilzeitarbeit auf. In Westdeutschland wollen die un-/und angelernten Arbeiter sowie die einfachen Angestellten und Beamten besonders häufig Teilzeit arbeiten.

### *Betriebsgröße*

Je kleiner der Betrieb, d.h. je geringer die Anzahl der Beschäftigten eines Betriebes, desto eher wird Teilzeit gearbeitet. Je kleiner der Betrieb, desto eher wird von Beschäftigten in Westdeutschland auch der Wunsch nach Teilzeitarbeit geäußert. In Ostdeutschland stehen die Teilzeitpräferenzen in keinem Zusammenhang zur Betriebsgröße.

## 5 Zeitliche Varianz der Arbeitszeitpräferenzen

Die folgende Analyse der Varianz von Arbeitszeitpräferenzen bezieht sich ausschließlich auf Personen, die in dem Zeitraum von 1990 bis 1995 kontinuierlich erwerbstätig waren. Es ist jedoch zu vermuten, daß sich die nicht berücksichtigten Personen, die zwischenzeitlich ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben, nicht nur in ihrem tatsächlichen Erwerbsverhalten, sondern auch in der Präferenzierung von Arbeitszeiten mobiler verhalten als kontinuierlich Erwerbstätige. Insbesondere für Frauen, deren Erwerbsverläufe im Schnitt diskontinuierlicher verlaufen als die der Männer (Quack 1993), ergäbe sich durch die Mitberücksichtigung Nicht-Erwerbstätiger möglicherweise ein noch differenzierteres Bild über die Streuung von Arbeitszeitpräferenzen.

Doch auch ohne die Berücksichtigung dieses „mobileren“ Teils der Erwerbspersonen zeigt sich erstaunlich viel Bewegung in den Arbeitszeitpräferenzen über die Zeit. Das Ergebnis überrascht vor allem deshalb, weil die Querschnittanalyse der Arbeitszeitpräferenzen, insgesamt und nach Männern und Frauen betrachtet, ein homogenes Bild von Arbeitszeitpräferenzen ergibt, das über die Zeit (1990 bis 1995) betrachtet, relativ konstante Werte für jedes Jahr aufweist. Wieviel Bewegung, d.h. Wechsel von Präferenzen bei einzelnen Personen, aber in dem Beobachtungszeitraum tatsächlich stattgefunden hat, wird erst durch gezielte Betrachtung der Dauerhaftigkeit von Präferenzen deutlich. Von Interesse ist dabei besonders, wie dauerhaft der Wunsch nach Vollzeitarbeit (gleich oder über 35 Stunden) ist und wie stabil im Vergleich dazu sich die Präferenz für Teilzeitarbeit (unter 35 Stunden), über die Zeit betrachtet, gestaltet.

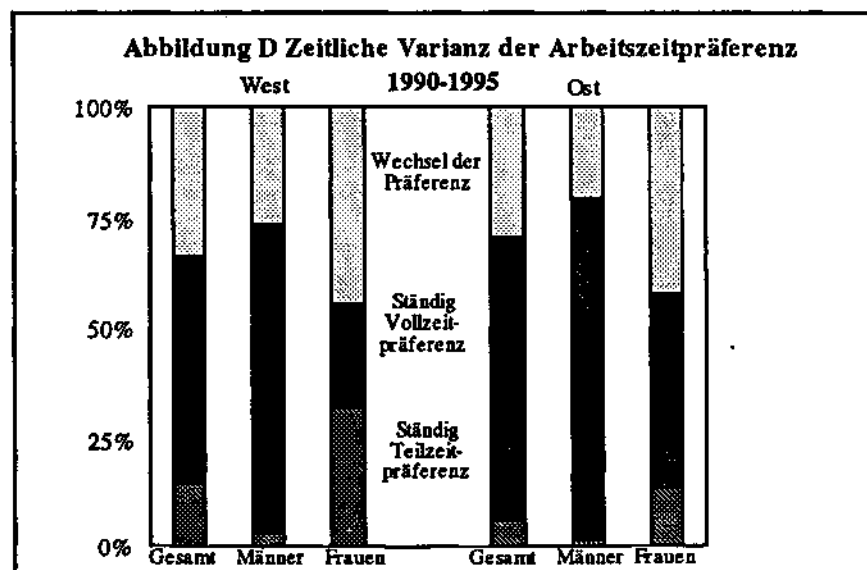


Tabelle 8: Zeitliche Varianz der Arbeitszeitpräferenz

	gesamt	West		gesamt	Ost	
		Männer	Frauen		Männer	Frauen
				%		
Wechsel der Präferenz	34	27	45	30	21	42
Ständig Vollzeitpräferenz	53	70	24	64	79	45
Ständig Teilzeitpräferenz	14	3	32	6	1	13

Datenbasis: SOEP 1990-1995

Dazu werden im folgenden drei Kategorien gebildet: neben den Kategorien Teilzeitwunsch und Vollzeitwunsch auch eine dritte Kategorie „Wechsel zwischen Voll- und Teilzeitwunsch“. Die folgenden Zahlen sagen jedoch nichts über die Bewegung innerhalb der Kategorien aus. Jemand, der sich beispielsweise in einem Jahr 19 Stunden Wochenarbeitszeit wünscht und im nächsten 34, wird trotzdem der Kategorie „Immer Teilzeit“ zugerechnet

53% der dauerhaft Erwerbstätigen im Westen und 64% im Osten wünschen sich während des gesamten Erhebungszeitraumes von 1990 bis 1995 kontinuierlich eine Vollzeitstelle, d.h. eine Arbeitsstelle mit wöchentlicher Arbeitszeit über 35 Stunden. 14% im Westen und 6% der dauerhaft Erwerbstätigen im Osten wünschen sich zumindest zu einem Befragungszeitpunkt eine Teilzeitstelle (unter 35 Stunden). Der Anteil der Wechsler zwischen Vollzeit- und Teilzeitpräferenz ist mit 34 bzw. 30% in West und Ost bemerkenswert hoch.

Auch hier gibt es beachtliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen und zwischen ost- und westdeutschen Frauen: Circa drei Viertel der dauerhaft erwerbstätigen Männer in Ost und West wünschten sich von 1990 bis 1995 kontinuierlich eine Vollzeitarbeitsstelle - was dagegen nur für ein Viertel der Frauen im Westen und knapp die Hälfte der Frauen im Osten zutrifft. Über ein Viertel der Männer im Westen und ein Fünftel der Männer im Osten wollen zu mindestens einem Befragungszeitpunkt Teilzeit arbeiten. Ständig Teilzeit arbeiten wollen jedoch lediglich 3% bzw. 1 % der Männer.

Bei den Frauen sehen die Verteilungen grundsätzlich anders aus: Drei Viertel der dauerhaft erwerbstätigen Frauen in Westdeutschland wollen in dem Zeitraum von 1990 bis 1995 mindestens in einem Jahr Teilzeit arbeiten; ein Drittel wollen ständig Teilzeit arbeiten. In Ostdeutschland wollen knapp über die Hälfte der Frauen in mindestens einem Jahr Teilzeit arbeiten, ständig Teilzeit arbeiten wollen aber nur 13%. Die in dem folgenden Kapitel vorgestellten Analysen zeigen, daß die starke Varianz der Arbeitszeitpräferenzen von Frauen im Zeitverlauf in engem Zusammenhang steht mit ihrem jeweiligen lebensphasenspezifischen familiären Kontext.



## 6 Arbeitszeitpräferenzen nach Haushaltstypen und Familienkontext

Auch differenziert nach Haushaltstypen betrachtet, sind die Arbeitszeitwünsche, besonders die von Frauen, breit gestreut. Eine deutliche Präferenz für einen Vollzeitarbeitsplatz weisen alleinlebende Frauen (62% in Ost und West) auf. In den (Ehe-)Paarhaushalten ohne Kinder wünscht sich jede zweite Frau im Westen, aber nur jede vierte Frau im Osten eine Teilzeitstelle. Auch in den Haushaltstypen mit Kindern fallen Ost-West-Unterschiede stark ins Gewicht: Während die Mehrheit der alleinerziehenden Frauen im Westen Teilzeit präferiert (57%), überwiegt bei den alleinerziehenden Frauen im Osten deutlich der Vollzeitwunsch (74%). Eine deutliche Teilzeitpräferenz zeigt sich bei westdeutschen Frauen, die mit ihrem Partner und mit einem oder mehreren Kindern unter 16 Jahren zusammen leben. 84% dieser Frauen würden gerne Teilzeit arbeiten; 53% bevorzugen dabei eine wöchentliche Stundenzahl von 19 bis 34 Stunden. Bei den Frauen im Osten überwiegt auch in diesem Haushaltstyp wiederum die Vollzeitpräferenz (53%). Dasselbe Muster zeigt sich auch in (Ehe-) Paarhaushalten mit Kindern im Alter von 16 und mehr Jahren. Die Mehrheit der westdeutschen Frauen präferiert hier eine Teilzeitarbeit (57%), die Mehrheit der ostdeutschen Frauen dagegen eine Vollzeitarbeit (69%). Die unterschiedlichen familiären Konstellationen und Haushaltszusammensetzungen prägen vor allem die Arbeitszeitpräferenz der Frauen in Westdeutschland. Bei Männern überwiegt in Ost- und Westdeutschland in allen Haushalts- und Familienkonstellationen deutlich die Vollzeitpräferenz. Teilzeitwünsche äußern aber immerhin jeweils 19 bzw. 26% der west- bzw. der ostdeutschen männlichen Singles. Hier kann von einer stärkeren Freizeitorientierung einer kleinen Gruppe von Männern ausgegangen werden, die allein über ihr eigenes Einkommen verfügen können. Die stärkere Freizeitorientierung dieser Männer erklärt sich sicher z.T. auch aus dem fehlenden Familienkontext, wodurch sie im Vergleich zu Männern mit Kindern von der Rolle des (Haupt-)Ernährers der Familie entlastet werden.

Tabelle 9: Arbeitszeitpräferenzen und Haushaltstypen 1995

Arbeitszeitpräferenzen	gesamt	West Männer	Frauen	gesamt in %	Ost Männer	Frauen
<i>Alleinwohnend</i>						
1 - 19 Std.	8	5	11	15	15	15
20-34 Std.	20	14	27	16	11	24
≥ 35 Std.	73	81	62	69	74	62
<i>Paar ohne Kind</i>						
1 - 19 Std.	9	6	13	6	6	6
20-34 Std.	26	14	38	11	3	21
> größer gleich 35 Std.	65	81	49	83	91	73
<i>Alleinerziehende</i>						
1-19 Std.	15	7	19	7	0	9
20-34 Std.	29	12	38	13	5	17
≥ 35 Std.	56	81	43	79	95	74
<i>Paar mit Kind &lt;16 J.</i>						
1-19 Std.	14	5	31	10	9	12
20-34 Std.	25	9	53	18	3	36
≥ 35 Std.	61	86	16	73	88	53
<i>Paar mit Kind größer</i>						
1- 19 Std.	11	8	17	10	9	13
20-34 Std.	18	5	40	11	6	18
≥ 35 Std.	71	87	43	79	86	69

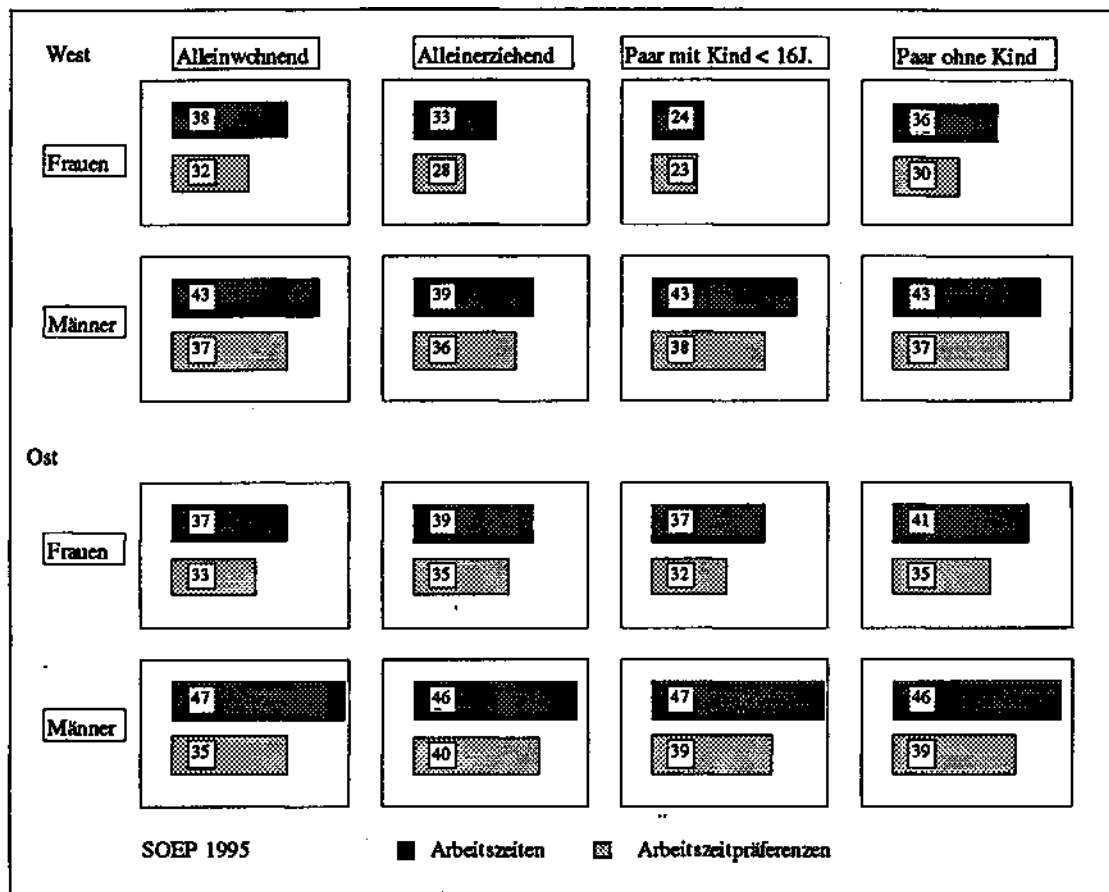
Datenbasis: SOEP 1995

Tabelle 10: Arbeitszeitpräferenzen und faktische Arbeitszeiten nach Haushaltstypen

Haushaltstypen	West			Ost		
	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen
Wochenarbeitsstunden im Durchschnitt						
<i>Arbeitszeitpräferenzen</i>						
Alleinwohnend	35	37	32	34	35	33
Paar ohne Kind	33	37	30	37	39	35
Alleinerziehende	31	36	28	37	40	35
Paar mit Kind <16J.	33	38	23	36	39	32
Paar mit Kind ≥ 16J.	34	37	28	36	38	33
<i>Arbeitszeiten</i>						
Alleinwohnend	41	43	38	44	47	37
Paar ohne Kind	40	43	36	43	46	41
Alleinerziehende	35	39	33	41	45	39
Paar mit Kind <16J.	37	43	24	42	47	37
Paar mit Kind ≥ 16J.	38	42	30	43	46	39

Datenbasis: SOEP 1995

Abbildung E: Arbeitszeit - Wunsch und Wirklichkeit bei verschiedenen Haushaltstypen



Bei Frauen in Westdeutschland ist im Vergleich zu Frauen in Ostdeutschland der familienbiographische Kontext ein deutlicher Indikator für die Arbeitszeitpräferenz und für die faktischen Arbeitszeiten. Die präferierte Wochenarbeitszeit von Frauen mit Kindern unter 16 Jahren liegt in Westdeutschland bei durchschnittlich 23 Stunden wöchentlich, bei Frauen ohne Kinder im Haushalt dagegen bei 30 Stunden.

In Ostdeutschland unterscheidet sich die präferierte Wochenarbeitszeit von Frauen mit Kindern im Haushalt mit durchschnittlich 34 Stunden kaum von der präferierten Wochenarbeitszeit von Frauen ohne Kinder mit 35 Stunden. Auch für den Umfang der faktischen Arbeitszeiten von ostdeutschen Frauen sind Kinder im Haushalt kein entscheidendes Kriterium: sie liegen sowohl bei erwerbstätigen Frauen ohne Kinder als auch bei erwerbstätigen Frauen mit Kindern bei durchschnittlich 40 Stunden pro Woche. Anders bei erwerbstätigen Frauen in Westdeutschland: die durchschnittlich geleistete Arbeitszeit liegt mit 35 Stunden bei Frauen ohne Kinder um rund zehn

Stunden pro Woche höher als bei Frauen mit Kindern im Haushalt mit 25 Stunden. Zu beachten ist aber in diesem Zusammenhang, daß jede zweite Frau in Westdeutschland mit Kindern unter 16 Jahren im Haushalt nicht erwerbstätig und nur jede achte Vollzeit erwerbstätig ist. In Ostdeutschland ist dagegen nur jede dritte Frau mit Kindern nicht erwerbstätig, aber jede zweite arbeitet Vollzeit.

Worin liegen nun die Ursachen für so erhebliche Unterschiede in den Arbeitszeitmustern und Arbeitszeitpräferenzen ostdeutscher und westdeutscher Mütter? Ein nicht zu unterschätzendes Kriterium ist das im Vergleich zu westdeutschen Haushalten geringere Einkommensniveau ostdeutscher Haushalte. In Ostdeutschland sind Frauen in Paarhaushalten und erst recht Alleinerziehende eher auf ein „volles“ Einkommen angewiesen.

In den Arbeitszeitvorstellungen spiegelt sich aber auch ein in beiden Landesteilen unterschiedliches Verständnis von der Rolle der Frau in Beruf und Familie wider. Ostdeutsche stehen der Berufstätigkeit von Frauen und insbesondere von Müttern positiver gegenüber als Westdeutsche. Zu DDR-Zeiten war die Berufstätigkeit von Müttern die Regel und normatives Leitbild. Außerfamiliäre Kinderbetreuungseinrichtungen und weitere Entlastungsangebote stützten die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Beruf. Neuere Untersuchungen belegen, daß die Akzeptanz der Berufstätigkeit von Müttern in der ostdeutschen Bevölkerung auch heute noch anhaltend hoch ist (Spellerberg 1996). Ungebrochen ist auch die hohe Erwerbsneigung ostdeutscher Frauen. Sie halten häufig an der Vorstellung fest, auch in Kinderbetreuungsphasen Vollzeit zu arbeiten.

Demgegenüber präferieren westdeutsche Frauen in Kinderbetreuungsphasen mehrheitlich Teilzeitarbeit. Die Etablierung der Teilzeitarbeit in Westdeutschland als typische Erwerbsform von Müttern hat neben spezifischen Arbeitsmarktbedingungen noch andere Ursachen. Hier entspricht die Entkoppelung von Kinderbetreuungsphase und Berufsphase der Norm und wird sozialpolitisch begünstigt. Mit der steigenden Erwerbsorientierung auch der westdeutschen Frauen wächst aber der Anteil der Mütter, die ihre Erwerbsarbeit nicht längerfristig unterbrechen wollen. Sie betrachten Teilzeitarbeit als Möglichkeit, Beruf und Kinderbetreuung miteinander in Einklang bringen zu können. Dabei werden die mit Teilzeitbeschäftigungen derzeit verbundenen Benachteiligungen (zum Beispiel verminderte Karrierechancen) und Risiken der sozialen Sicherung notwendigerweise in Kauf genommen.

Damit sind seit der Wiedervereinigung auch Frauen in Ostdeutschland konfrontiert. Dennoch gibt es bislang keine Anzeichen dafür, daß sie sich mit dem westlichen Familien- und Erwerbsmodell arrangieren. Die Reduzierung der Arbeitszeit in Kinderbetreuungsphasen auf den Umfang einer Teilzeitarbeitsstelle oder gar die Aufgabe der Berufstätigkeit stellt für sie derzeit keine Alternative dar. Es ist schwer zu ermessen, welches Gewicht den dafür genannten Ursachen, dem ökonomischen Druck einerseits und dem Rollenverständnis andererseits, dabei zukommt. Möglicherweise könnte mit steigendem Einkommensniveau der ostdeutschen Haushalte auch das Interesse an Teilzeitarbeit steigen. Zumindest ist abzusehen, daß den derzeitigen Lebensentwürfen und Arbeitszeitvorstellungen ostdeutscher Frauen auf längere Sicht mangelnde Realisierungsmöglichkeiten gegenüberstehen werden.

## 7 Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen von (Ehe-)Paaren

Die Bedeutung ökonomischer Rahmenbedingungen für die Arbeitszeitpräferenz läßt sich aus der Höhe des Einkommens nicht ohne weiteres erschließen. Daß ökonomische Rahmenbedingungen und insbesondere materielle Notwendigkeiten für das Ausmaß der Arbeitszeitpräferenz jedoch durchaus relevant sind, zeigt sich, wenn man die Arbeitszeitpräferenz von Personen im Alter zwischen 25 und 58 Jahren in Abhängigkeit von dem Erwerbsstatus des Partners betrachtet, mit dem sie zusammen in einem Haushalt leben. Auch das folgende Ergebnis trifft wiederum besonders für Frauen zu. Bei Männern hat der Erwerbsstatus der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin weder nennenswerten Einfluß auf die tatsächlichen Arbeitszeiten noch auf die Arbeitszeitpräferenzen,

Tabelle 11: Arbeitszeiten von Frauen in Abhängigkeit von der Arbeitszeit des Partners

Arbeitszeit der Frau	West		Ost	
	Arbeitszeit des Partners			
	Vollzeit	Nicht erwerbstätig	Vollzeit	Nicht erwerbstätig
	in %			
Vollzeit	23	24	54	32
Teilzeit	27	23	19	12
Nicht erwerbstätig	38	49	21	53
Sonstiges	13	4	5	4

In die Analyse wurden Paare aufgenommen, die zusammen wohnen und deren männliche Partner im Alter zwischen 25 und 58 Jahren sind.

Sonstiges: unregelmäßig erwerbstätig, in Ausbildung, Mutterschafts- und Erziehungsurlaub.

Datenbasis: SOEP 1995

Tabelle 12: Arbeitszeitpräferenzen von Frauen in Abhängigkeit der Arbeitszeit der Partner

Arbeitszeitpräferenz der Frau	West		Ost	
	Vollzeit	Arbeitszeit Partners	Vollzeit	Nicht erwerbstätig
		Nicht erwerbstätig in %		
Vollzeit >größer gleich 35 Std./Woche	24	42	58	70
Teilzeit 34 -20 Std./Woche	50	40	30	26
Teilzeit 1-19 Std. /Woche	26	18	13	4

In die Analyse wurden Paare aufgenommen, die zusammen wohnen und deren männliche Partner im Alter zwischen 25 und 58 Jahren sind.

Datenbasis: SOEP 1995

Deutlich zeigt sich die Bedeutung der Erwerbsbeteiligung des (Ehe-)Partners bei den Arbeitszeitpräferenzen der westdeutschen Frauen: Ist der (Ehe-)Partner Vollzeit erwerbstätig, wollen nur 24% der Frauen ebenfalls Vollzeit arbeiten, aber 76% wollen Teilzeit arbeiten (ostdeutsche Frauen: 58% Vollzeit, 43% Teilzeit). Ist der (Ehe-)Partner dagegen nicht erwerbstätig, steigt die Vollzeitpräferenz der Frauen: 42% der Frauen in Westdeutschland mit nicht erwerbstätigem Partner präferieren eine Vollzeitbeschäftigung und 58% eine Teilzeitbeschäftigung (Ostdeutschland: 70% Vollzeit, 30% Teilzeit). Erkennbar wird dieser Zusammenhang selbst bei Haushaltstypen mit Kindern unter 16 Jahren, also Haushaltstypen, die die höchsten Anteile von Frauen mit Teilzeitinteresse aufweisen. Teilzeitarbeit wird von Frauen dieser Haushaltstypen vor allem dann als Möglichkeit betrachtet, Familie und Beruf vereinbaren zu können, wenn der Partner Vollzeit erwerbstätig ist. Ist der Partner jedoch nicht erwerbstätig, stellt sich auch bei den Frauen mit Kindern unter 16 Jahren die Alternative Teilzeitarbeit seltener. Mit nicht-erwerbstätigem Partner sind diese Frauen, trotz der Kinder, auf eine Vollzeitstelle, und damit ein „volles“ Einkommen angewiesen.

Tabelle 13: Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen von erwerbstätigen Paaren

	gesamt		West		Ost	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
	in %					
<i>Arbeitszeit</i>						
Vollzeit		53	95	45	98	74
Teilzeit	96 4	47	5	55	2	26
<i>Arbeitszeitpräferenz</i>						
Vollzeit Teilzeit	85	37	85	29	87	57
	15	63	15	71	13	43
A	11	16	10	16	11	17

A: Differenz Teilzeitarbeit und Teilzeitpräferenz.

Datenbasis: SOEP 1995

Bei der Betrachtung von Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen von Ehepaaren und nichtehelichen Lebensgemeinschaften, bei denen beide Partner erwerbstätig sind, fallen wiederum Ost-West-Unterschiede ins Auge. Von den (Ehe-)Männern mit erwerbstätiger Partnerin sind im Westen wie im Osten fast alle (95 bzw. 98%) Vollzeit erwerbstätig, ebenso drei von vier (Ehe-)Frauen mit erwerbstätigem Partner in Ostdeutschland und knapp jede zweite (Ehe-)Frau in Westdeutschland. Entsprechend ist der Anteil der Teilzeit beschäftigten Frauen mit erwerbstätigem Partner in Westdeutschland mit 55% mehr als doppelt so hoch wie in Ostdeutschland mit 26%. Zwar wird Teilzeitarbeit von den ostdeutschen Männern und Frauen mit erwerbstätiger Partnerin bzw. erwerbstätigem Partner seltener präferiert. Per Saldo ergeben sich jedoch wegen ebenfalls niedrigerer faktischer Teilzeitanteile im Ost-West-Vergleich ähnlich große Differenzen zwischen Teilzeitwunsch und realisierter Teilzeit. Sind beide erwerbstätig, würden 10 bzw. 11 % der Männer und 16 bzw. 17% der Frauen in Ost und West statt Vollzeit lieber Teilzeit arbeiten.



## 8 Arbeitszeitpräferenzen, Lebensereignisse und Lebensphasen

Den folgenden Berechnungen liegt die Annahme zugrunde, daß sich Arbeitszeitpräferenzen nach bestimmten Lebensereignissen ändern und in bestimmten Lebensphasen variieren. Berechnet wurden zunächst die Arbeitszeitpräferenzen von Frauen ein Jahr vor und ein Jahr nach der Geburt eines Kindes und mit den faktischen Arbeitszeiten verglichen. Der Übersichtlichkeit halber wurden bei diesen Berechnungen nur westdeutsche Frauen berücksichtigt. Berechnet wurden weiterhin die Arbeitszeitpräferenzen von Frauen (in Ost- und Westdeutschland) im Mutterschafts- und Erziehungsurlaub sowie von Männern und Frauen (ebenfalls in Ost- und Westdeutschland) im ersten Jahr nach dem Berufseinstieg und vor dem Berufsausstieg, d.h. ein Jahr vor dem Beginn der Altersrente. Die folgenden dokumentierten Analysen über Arbeitszeitpräferenzen nach der Geburt beziehen sich ausschließlich auf Frauen, die zu den Befragungszeitpunkten erwerbstätig waren, d.h. in diesem Fall, die ein Jahr vor der Geburt erwerbstätig waren und ihre Erwerbstätigkeit nicht längerfristig unterbrochen haben, sondern ein Jahr nach der Geburt (wieder) gearbeitet haben.

Tabelle 14: Arbeitszeitpräferenzen westdeutscher Frauen nach der Geburt eines Kindes

Arbeitszeitpräferenz	keine Geburt	Geburt eines Kindes		
		gesamt in	erstes Kind %	weiteres Kind
Vollzeitpräferenz konstant	31	21	25	11
Teilzeitpräferenz konstant	47	40	31	49
Vollzeit- zu Teilzeitpräferenz	11	30	40	25
Teilzeit- zu Vollzeitpräferenz	12	9	3	15

Befragt wurden Frauen, die zum Befragungszeitpunkt erwerbstätig waren. Arbeitszeitpräferenzen wurden ein Jahr vor und nach der Geburt ermittelt. Teilzeit: <35 Stunden/Woche.

Datenbasis: SOEP 1985-95

Ein Jahr nach der Geburt des ersten Kindes bleibt bei jeder vierten Frau in Westdeutschland der Vollzeitwunsch und bei jeder dritten Frau der Teilzeitwunsch bestehen. Bei der Geburt des zweiten, dritten oder eines weiteren Kindes bleibt der Vollzeitwunsch sogar nur bei jeder neunten, der Teilzeitwunsch dagegen bei jeder zweiten Frau konstant. Im Vergleich dazu bleibt bei Frauen, die kein Kind geboren haben, in einem beobachteten Zwei-Jahres-Zeitraum sowohl die Teilzeit- als auch die Vollzeitpräferenz häufiger bestehen.

Seltener als Frauen, die ein Kind bekommen haben, wechseln sie jedoch von der Vollzeit- zur Teilzeitpräferenz (keine Geburt 11%, nach Geburt 30%) und etwas häufiger wechseln sie von der Teilzeit- zur Vollzeitpräferenz (keine Geburt 12%, nach Geburt 9%).

Tabelle 15: Arbeitszeiten westdeutscher Frauen nach der Geburt eines Kindes

Vollzeit konstant	23	8	13	3
Voll- zu Teilzeit	3	3	6	2
Vollzeit zu Nichterwerbstätigkeit	6	23	45	9
Teil- zu Vollzeit	2	2	1	2
Teilzeit konstant	21	6	3	8
Teilzeit zu Nichterwerbstätigkeit	5	12	6	18
Nichterwerbstätigkeit zu Vollzeit	3	3	3	4
Nichterwerbstätigkeit zu Teilzeit	6	5	2	6
Nichterwerbstätigkeit konstant	32	39	22	47

Befragt wurden Frauen im Alter von 20 bis 50 Jahren.

Arbeitszeiten wurden ein Jahr vor und nach der Geburt ermittelt.

Teilzeit: <35 Stunden/Woche.

Nichterwerbstätigkeit: unregelmäßig erwerbstätig, in Ausbildung, Mutterschafts-, Erziehungsurlaub, Arbeitslosigkeit, Hausfrau.

Datenbasis: SOEP 1985-95

Mit den in Tabelle 15 dokumentierten Berechnungen soll die Frage beantwortet werden, ob und gegebenenfalls wie sich Arbeitszeiten nach der Geburt eines Kindes bei westdeutschen Frauen faktisch ändern. Bei der Analyse dieser Fragestellung kann auch der Status der Nichterwerbstätigkeit mit einbezogen werden, so daß beispielsweise ersichtlich wird, wie viele Frauen nach der Geburt ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder faktisch Teilzeit arbeiten. Im Vergleich zu den Arbeitszeitpräferenzen der (erwerbstätigen) Mütter ein Jahr nach der Geburt, die häufig einem Interesse an Teilzeitarbeit entsprachen, sind faktisch relativ selten Wechsel zu bzw. Fortbestehen von Teilzeitarbeitsverhältnissen zu verzeichnen. Die Erwerbsunterbrechung, bzw. die Fortdauer der Erwerbslosigkeit ist ein Jahr nach der Geburt für die Frauen der häufigste Status, nämlich für drei von vier Frauen (nach der ersten Geburt 73%, nach einer weiteren Geburt 74%, im Vergleich dazu „bei keiner Geburt“ 43%),

Tabelle 16: Arbeitszeitpräferenz nicht-erwerbstätiger Frauen<sup>1</sup> im Mutterschafts- und Erziehungsurlaub

Arbeitszeitpräferenz	Frauen		
	gesamt	West in %	Ost
Vollzeit	9	9	9
Teilzeit	75	78	63
Beides recht	10	7	22
Weiß noch nicht	6	6	7

<sup>1</sup> mit Erwerbswunsch

Datenbasis: SOEP 1995

Die Frauen im Mutterschafts- und Erziehungsurlaub, die beabsichtigen, eine Erwerbstätigkeit (wieder) aufzunehmen, wünschen sich im Osten wie im Westen größtenteils eine Teilzeitstelle (Osten 63%, Westen 78%). Nur 9% würden eine Vollzeitstelle bevorzugen, und 7% im Westen bzw. 22% im Osten „wäre beides recht“, also sowohl eine Teilzeit- als auch eine Vollzeitstelle.

Tabelle 17: Quoten von faktischer und präferierter Teilzeit bei Berufseinstieg und Berufsausstieg

Lebensphase	gesamt			West			Ost		
	TZ	TZP	A	TZ	TZP	A	TZ	TZP	A
	in %								
<i>Berufseinstieg</i>									
Männer	14	13	-1	16	14	-2	660		
Frauen	14	40	26	14	42	28	14	32	18
Gesamt	14	27	13	15	28	13	9	19	10
<i>Berufsausstieg</i>									
Männer	0	19	19	0	21	21	—		
Frauen	29	56	27	29	56	27	—		
Gesamt	15	38	23	15	39	24	---		

TZ: Teilzeitarbeit &lt; 35 Std./Woche. TZP: Teilzeitpräferenz &lt; 35 Std./Woche.

A: Differenz Teilzeitpräferenz und Teilzeitarbeit

—: Fallzahl zu gering. Datenbasis: SOEP 1994-95

Den in Tabelle 17 ausgewiesenen Arbeitszeitpräferenzen bei Berufseinstieg und bei Berufsausstieg sind jeweils die faktischen Teilzeitanteile gegenübergestellt, um zu ermitteln, ob ein Bedarf an weiteren Teilzeitarbeitsplätzen besteht. Kein zusätzlicher Bedarf besteht bei den Männern in der Phase des Berufseinstieges, d.h. ein Jahr nach Beginn der ersten Berufstätigkeit. Von ihnen präferieren 13% eine Teilzeitstelle, und 14% arbeiten tatsächlich Teilzeit. Anders bei den Frauen: von ihnen arbeiten ebenfalls 14% beim Berufseinstieg Teilzeit, aber 40% präferieren eine Teilzeitstelle. D.h., daß 26% der Berufsanfängerinnen (28% im Westen und 18% im Osten) statt Vollzeit lieber Teilzeit arbeiten würden. Ein anderes Bild ergibt sich kurz vor dem Berufsausstieg, d.h. ein Jahr vor dem Beginn der Altersrente. In dieser Phase arbeitet faktisch kaum ein Mann Teilzeit, aber knapp jeder fünfte würde eine Teilzeitstelle präferieren. Von den Frauen arbeitet vor dem Berufsausstieg knapp ein Drittel Teilzeit, aber mehr als die Hälfte würde eine Teilzeitstelle präferieren. Diese Daten zeigen, daß die derzeit diskutierte Schaffung von mehr „Altersteilzeit“ voraussichtlich auf das Interesse der betroffenen Beschäftigten stoßen wird.

## 9 Motive für einen Teilzeitwunsch (in Westdeutschland)

Die Motive für einen Teilzeitwunsch sind bei Männern und Frauen verschieden. Die im Rahmen des Sozio-ökonomischen Panels ausschließlich im dem Jahr 1990 und ausschließlich in Westdeutschland erhobenen Daten bestätigen, daß der Wunsch nach Teilzeitarbeit bei Männern und Frauen vor dem Hintergrund unterschiedlicher Lebensumstände und Rollenzuweisungen zu verstehen ist. 13% der Frauen gaben „Keine Kinderbetreuungsmöglichkeit“ als Motiv für einen Teilzeitwunsch an, aber nur 2% der Männer. „Genügend Zeit für Kinder“ war einer der von den Frauen mit 45% am häufigsten genannten Gründe, wogegen nur 19% der Männer diesen Grund nannten. Auch „Andere familiäre Gründe“ wurden von Frauen weitaus häufiger genannt als von den Männern. Dagegen spielte das Motiv „Zu wenig Zeit für andere Dinge (Ausbildung, Freizeit usw.)“ bei den Männern mit 70% die mit Abstand wichtigste Rolle (Frauen 48%).

Tabelle 18: Motive für Teilzeitpräferenz in Westdeutschland

Motive für Teilzeitpräferenz	gesamt	Männer in %	Frauen
Keine Kinderbetreuungsmöglichkeit	11	2	13
Genügend Zeit für Kinder	40	19	45
Wegen Ehepartner	25	20	27
Andere familiäre Gründe	19	9	21
Einkommen reicht aus	29	37	27
Zu wenig Zeit für andere Dinge	53	70	48

Befragt wurden Erwerbspersonen, die erwerbstätig sind oder es in den nächsten fünf Jahren werden wollen.

Teilzeit: <35 Stunden/Woche.

Datenbasis: SOEP 1990

Die geschlechtsspezifischen Motive für einen Teilzeitwunsch entsprechen traditionellen Rollenbildern und schreiben diese fort. Die Teilzeitmotivation von Frauen ist von der Notwendigkeit geprägt, Berufs- und Familienpflichten miteinander in Einklang zu bringen. Die gestiegene Erwerbsorientierung von Frauen hat keineswegs zu einer Entlastung von der typischerweise Frauen zugeteilten Verantwortung für den Familienbereich geführt

Ein weiterer wesentlicher Aspekt bei der Frage nach der Motivation für einen Teilzeitwunsch ist der finanzielle Hintergrund. Den Grund, daß auch bei einer Teilzeitarbeit das entsprechend verringerte Einkommen noch ausreiche, aus finanziellen Gründen also keine weitere Arbeitszeit erforderlich sei, nannten 29% aller Teilzeitinteressierten. Dieser finanzielle Aspekt wird von Männern häufiger angeführt als von Frauen. Insgesamt ist der Anteil relativ niedrig, wenn man bedenkt, daß nur Erwerbspersonen gefragt wurden, die sich unter Berücksichtigung entsprechender Einkommenseinbußen eine Teilzeitarbeit wünschten. Daß trotzdem 71% der Personen, die sich Teilzeit wünschen, ausreichendes Einkommen als Motiv nicht angaben, deutet darauf hin, daß hier differenzierte Abwägungen zwischen zeitlichen und finanziellen Präferenzen stattgefunden haben, wobei finanziellen Interessen nicht ohne weiteres höchste Priorität eingeräumt wurde.

Die angegebenen Gründe für einen Teilzeitarbeitswunsch differierten auch nach Altersgruppen stark. „Genügend Zeit für Kinder“ spielte in der Altersgruppe der 16-25jährigen mit 36% und bei den 26 - 45jährigen mit 56% eine entscheidende Rolle. In der Altersgruppe der 45-65jährigen waren es nur 2%, die „Zeit für Kinder“ als Motiv für eine gewünschte Teilzeittätigkeit angaben. In dieser Alterskategorie wurde als Grund dagegen häufiger als in den anderen Altersgruppen „Andere familiäre Gründe“ oder „Wegen Ehepartner“ angegeben.

„Zu wenig Zeit für andere Dinge (Ausbildung, Freizeit usw.)“ wurde in der jüngsten Altersgruppe (16 bis 25 Jahre) am häufigsten genannt (63%), aber auch in den anderen beiden Altersgruppen wurde dieser Grund von jedem zweiten Befragten angegeben.

Die Angaben von teilzeitinteressierten Männern und Frauen unterscheiden sich auch in bezug auf die gewünschte Lage der Arbeitszeit. Die Hälfte der Männer mit Teilzeitwunsch (50%) würde am liebsten einige Tage in der Woche ganztags arbeiten. Über die Hälfte der Frauen (56%) würde dagegen am liebsten jeden Tag einige Stunden arbeiten. Mit dieser Arbeitszeitlage lassen sich täglich anfallende familiäre Anforderungen natürlich am besten vereinbaren. „Einige Stunden täglich“ sind schulpflichtige Kinder in der Schule und kleinere Kinder (günstige Infrastrukturbedingungen vorausgesetzt) im Kindergarten.

## 10 Wichtigste Ergebnisse

Trotz der deutlichen Expansion atypischer Beschäftigungsverhältnisse und insbesondere der Teilzeitarbeit bildet das Modell des Normalarbeitsverhältnisses als normativer Bezugspunkt nach wie vor die Basis sozialstaatlicher Absicherungen (Quack 1993). Mit dieser starren Orientierung wird jedoch unterstellt, „daß die dem Normalarbeitsverhältnis zugrundeliegenden Normalitätsannahmen und von ihm ausgehende Normalitätszwänge nach wie vor mit der objektiven Lebenslage wie auch mit der subjektiven Interessenlage und den Erwerbspräferenzen der Erwerbstätigen in Einklang stehen" (Büchtemann/Neumann 1990:225). Unsere Analysen dokumentieren eine breite Streuung von Arbeitszeitbedürfnissen und -Vorstellungen, die nicht mit „Normalitätsvorstellungen" zu vereinbaren sind. Die wichtigsten Ergebnisse unserer Analysen im einzelnen:

1. Der Wunsch nach Teilzeitarbeit ist weit verbreitet. Jede(r) vierte Erwerbstätige in Westdeutschland und jede(r) fünfte Erwerbstätige in Ostdeutschland wünscht sich bei entsprechen der Verdiensteinbuße eine wöchentliche Arbeitszeit unter 35 Stunden.
2. Es sind überwiegend Frauen, die eine Teilzeitarbeitsstelle präferieren. 59% der westdeutschen und 38% der ostdeutschen Frauen, die erwerbstätig sind, wünschen sich eine Teilzeitstelle, dagegen nur 16 bzw. 13% der Männer. Die Teilzeitarbeit ist weitgehend eine Domäne der Frauen; das gilt für die Quote der gewünschten ebenso wie für die Quote der realisierten Teilzeitarbeitsplätze. Im Gegensatz dazu manifestiert sich eine Zurückhaltung der Männer gegenüber der Teilzeit, auch als „Angst des Mannes vor der Teilzeit" (Dribbusch 1993) interpretiert, sowohl in der geringen Teilzeitquote der Männer als auch in ihren Arbeitszeitpräferenzen.
3. Das Schwergewicht der Teilzeitwünsche liegt knapp unter der 35-Stunden-Marke bzw. bei der Kategorie 19 bis 34 Stunden. Nur jede(r) zehnte Erwerbstätige möchte weniger als 19 Stunden wöchentlich arbeiten.
4. Die Hälfte der Arbeitnehmer in Ost- und Westdeutschland wünscht sich unter Berücksichtigung entsprechender Einkommenseinbußen eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit um mindestens drei Stunden - damit besteht ein beträchtliches Potential für Arbeitszeitverkürzungen. Ein Bedarf besteht besonders an „kürzeren" Vollzeitarbeitsverhältnissen bzw. Teilzeitarbeitsplätzen, die den Umfang einer Vollzeitarbeit nur geringfügig unterschreiten.
5. Starke Diskrepanzen zwischen Arbeitszeitrealität und Arbeitszeitwunsch sind besonders an den „Rändern" der Arbeitszeitverteilung zu beobachten: Arbeitnehmer mit überlangen Arbeitszeiten wollen erheblich weniger, geringfügig Beschäftigte erheblich mehr arbeiten. In Ostdeutschland sind überlange Arbeitszeiten (noch) stark verbreitet, deshalb ist per Saldo der Bedarf an Arbeitszeitverkürzungen in Ostdeutschland sogar insgesamt höher als in Westdeutschland.

6. Teilzeitpräferenzen sind über alle Altersgruppen breit gestreut. In Westdeutschland steigt tendenziell das Interesse der älteren Arbeitnehmer an Teilzeit. Während noch in den achtziger Jahren die mittlere Altersgruppe (26 bis 45 Jahre) am häufigsten den Wunsch nach Teilzeit äußerte, trifft dies Mitte der neunziger Jahre für die Altersgruppe der über 46jährigen zu. In Ostdeutschland ist das Interesse an Teilzeitarbeit über alle Altersgruppen gleich verteilt
7. Nicht-Erwerbstätige haben ein überdurchschnittlich hohes Interesse an Teilzeitarbeit. So würden z.B. 58% der nicht-erwerbstätigen Frauen in Westdeutschland, die beabsichtigen, in den nächsten fünf Jahren eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, eine Teilzeitstelle bevorzugen.
8. Noch häufiger als die Nicht-Erwerbstätigen insgesamt interessieren sich die Hochschulabsolventen unter den Nicht-Erwerbstätigen für eine Teilzeitstelle.
9. Über die Zeit betrachtet variieren Arbeitszeitpräferenzen bei Frauen stark (häufige Wechsel zwischen Teilzeit- und Vollzeitpräferenz). Im Gegensatz zu den Frauen orientieren sich Männer kontinuierlich an Vollzeitarbeitsverhältnissen, bevorzugen jedoch tendenziell kürzere (Vollzeit-)Arbeitsverhältnisse.
10. Gewünscht werden Teilzeitarbeitsplätze vor allem von Erwerbspersonen, die im tertiär öffentlichen und im tertiär-privaten Sektor beschäftigt sind. Bei Erwerbspersonen im primären und im sekundären Sektor ist der Wunsch nach Teilzeitarbeit relativ selten.
11. Je höher die schulische und je höher die berufliche Bildung, desto häufiger wird der Wunsch nach Teilzeitarbeit geäußert. Am größten ist das Interesse an Teilzeitarbeitsplätzen bei Hochschulabsolventen - bei ihnen ist jedoch auch die Diskrepanz zwischen häufigem Wunsch und selten vorhandenen Teilzeitarbeitsplätzen am größten.
12. Neben den Landwirten und den Facharbeitern mit vergleichsweise seltenem Interesse an Teilzeitarbeit fallen in Ostdeutschland noch die einfachen Angestellten und Beamten durch ein häufigeres Interesse an Teilzeitarbeit auf. In Westdeutschland wollen die un-/und angelernten Arbeiter sowie die einfachen Angestellten und Beamten besonders häufig Teilzeit arbeiten.
13. Je kleiner der Betrieb, d.h. je geringer die Anzahl der Beschäftigten eines Betriebes, desto eher wird Teilzeit gearbeitet. Je kleiner der Betrieb, desto eher wird von Beschäftigten in Westdeutschland auch der Wunsch nach Teilzeitarbeit geäußert. In Ostdeutschland stehen die Teilzeitpräferenzen in keinem Zusammenhang zur Betriebsgröße.
14. Ein zusätzlicher Bedarf an Teilzeitarbeitsplätzen besteht insbesondere bei Berufsanfängerinnen und bei Männern und Frauen am Ende der Berufslaufbahn, d.h. vor Beginn der Altersrente. Kein zusätzlicher Bedarf besteht bei männlichen Berufsanfängern.
15. Die Frauen im Mutterschafts- und Erziehungsurlaub, die beabsichtigen, eine Erwerbstätigkeit(wieder) aufzunehmen, wünschen sich im Osten wie im Westen größtenteils eine Teilzeitstelle (Osten 63%, Westen 78%).



16. Vor allem die Arbeitszeitpräferenz von westdeutschen Frauen wird entscheidend durch die Haushalts- und Familienkonstellation geprägt. Neben Kindern im Haushalt ist das Zusammenleben mit einem Partner ein entscheidender Faktor. Bei den Männern dominiert dagegen unabhängig von der Haushaltskonstellation immer deutlich der Vollzeitwunsch.
17. Die Ursache der starken Heterogenität und Varianz der Arbeitszeitwünsche der westdeutschen Frauen liegt darin, daß sie mit ihren Erwerbswünschen deutlich an unterschiedliche Lebenssituationen anknüpfen.
18. Ostdeutsche Arbeitnehmerinnen zeigen seltener Interesse an Teilzeitarbeit als westdeutsche Arbeitnehmerinnen. Während westdeutsche Frauen Teilzeitarbeit in der Regel als Möglichkeit präferieren, Beruf und Familie zu vereinbaren, halten ostdeutsche Frauen häufiger an der Vorstellung fest, auch in Kinderbetreuungsphasen Vollzeit zu arbeiten.
19. Neben der Haushalts- und Familienkonstellation ist der Erwerbsstatus des Partners von entscheidender Bedeutung für die reale Arbeitszeitgestaltung und die Arbeitszeitpräferenz von Frauen. Ist der Partner nicht erwerbstätig, steigt der Anteil der Frauen, die Vollzeit arbeiten, und auch derjenigen, die sich eine Vollzeitstelle wünschen. Ist der Partner dagegen Vollzeit erwerbstätig, überwiegt sowohl der Anteil der teilzeitarbeitenden als auch der Anteil der teilzeitinteressierten Frauen. Bei Männern hat der Erwerbsstatus der Partnerin dagegen keine Bedeutung für die tatsächlichen Arbeitszeiten oder für die Arbeitszeitpräferenz.
20. Die Motive für einen Teilzeitwunsch sind geschlechtsspezifisch unterschiedlich. Während bei Frauen familienbezogene Motive für den Wunsch nach Teilzeitarbeit von entscheidender Bedeutung sind, spielt bei Männern eine hohe Freizeitorientierung die herausragende Rolle.

Die Heterogenität der Arbeitszeitpräferenzen belegt, daß sich Arbeitnehmer bzw. in erster Linie Arbeitnehmerinnen, längst von dem starren Modell des Normalarbeitsverhältnisses verabschiedet haben. Entsprechend individuell unterschiedlicher zeitlicher Dispositionsinteressen variieren auch die Arbeitszeitvorstellungen. Analog zur Differenzierung der Beschäftigungsformen und zur Individualisierung und Pluralisierung der Lebensformen variieren auch die Arbeitszeitpräferenzen in der Bevölkerung zunehmend - dies trifft vor allem für die westdeutsche Bevölkerung und hier wiederum besonders für die Frauen zu.

Der Verwirklichung individueller zeitlicher Dispositionsinteressen der Arbeitnehmer steht jedoch die derzeitige Arbeitsmarktlage entgegen. Seit den 70er Jahren ist die Kluft zwischen der großen Nachfrage an Teilzeitarbeitsplätzen auf Arbeitnehmerseite und dem geringen Angebot auf Arbeitgeberseite gewachsen. Gewünscht werden von den Arbeitnehmern Teilzeitarbeitsplätze, deren Stundenumfang nur wenig unter der „normalen“ Arbeitszeit liegt (30-35 Stunden wöchentlich). Geschaffen wurden jedoch (hauptsächlich in der Privatwirtschaft) Teilzeitarbeitsplätze im unteren Stundenbereich. Durch die enge Angebotslage werden immer mehr Arbeitnehmer in sozialversicherungsfreie Arbeitsverhältnisse im Bereich von unter 19 Stunden wöchentlich abgedrängt. Außerdem konzentrieren sich die neu geschaffenen Teilzeitarbeitsplätze auf wenige Branchen: auf den Handel, das produzierende Gewerbe, das Gast- und das Reinigungsgewerbe. In diesen Branchen sind qualifizierte Tätigkeiten im unteren Stundenbereich selten. Die sozialrecht-

lieh „ungeschützte“ Stellung der Teilzeitarbeitenden geht daher oft mit der Ausübung einer unqualifizierten Tätigkeit einher (Quack 1993). Die Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse sind zudem oft von kurzer Dauer, da sie häufig abgebrochen werden oder ohnehin befristet sind (Schupp 1989: 246f.). Von diesen Problemlagen sind vor allem Frauen betroffen, da sie derzeit rund 90% aller Teilzeitbeschäftigten stellen (Quack 1993). Auch in Bezug auf betriebliche oder tarifliche Sozialleistungen sind Teilzeitarbeitnehmer im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten benachteiligt: Während 84% der Vollzeitbeschäftigten Urlaubsgeld beziehen, haben lediglich 57% der Teilzeitbeschäftigten einen Anspruch auf Urlaubsgeld vom Betrieb. Ebenso haben 57% der Teilzeitbeschäftigten Anspruch auf Weihnachtsgeld, dagegen aber 75% der Vollzeitbeschäftigten. Ein 13. Monatsgehalt beziehen 38% der Vollzeitbeschäftigten, aber nur 27% der Teilzeitbeschäftigten. Laut Angaben des ISO-Institutes arbeiteten 1989 rund 61% der teilzeitbeschäftigten Frauen als un- und angelernte Arbeiterinnen oder als einfache Angestellte; nur acht Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen glaubten, daß sie in ihrem Betrieb gute Aufstiegschancen hätten (vgl.: ISO-Institut, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW, Globus Kartendienst Md-7946 1989).

In ihrer derzeitigen Form handelt es sich bei Teilzeitarbeitsverhältnissen somit häufig um „reduzierte“ Erwerbsarbeit im wahrsten Sinne des Wortes: um (zeitlich reduzierte) Erwerbsarbeit mit reduziertem Entgelt, reduzierten Chancen und reduzierter bis fehlender sozialer Absicherung. Dies gilt in besonderem Maße für Teilzeitarbeitsplätze im Bereich unter 19 Stunden pro Woche. Um diesem Mißstand entgegenzuwirken, sind umfangreiche Maßnahmen in den Bereichen Arbeitsmarktintegration, Arbeitsmarktgestaltung und soziale Sicherung notwendig.

## Anmerkungen

Die vorliegende Untersuchung greift frühere Analysen auf, die bereits im März 1994 als WZB-Paper P94-102, Karin Schulze Buschoff: Arbeitszeitpräferenzen - Basisdaten für eine bedürfnisgerechte Arbeitszeitgestaltung, erschienen sind. Die früheren Analysen, die auf Daten des SOEPs 1990 basierten und sich ausschließlich auf Westdeutschland bezogen, sind in der hier vorliegenden Untersuchung aktualisiert und um den Ost-West-Vergleich sowie um die Berücksichtigung weiterer Aspekte (z.B. Haushaltstypen) erweitert worden.

Das Sozio-ökonomische Panel (SOEP) ist die erste Längsschnittstudie für die Bundesrepublik Deutschland, die sowohl repräsentative Haushalts- als auch Personendaten bereitstellt. Die wesentlichen Themengebiete des SOEPs betreffen die Haushaltszusammensetzung, die Erwerbsbeteiligung, die berufliche Mobilität, Einkommensverläufe und die regionale Mobilität. Darüber hinaus werden in den einzelnen Wellen Fragen zu verschiedenen Schwerpunkten erhoben, z.B. zu sozialen Netzwerken und zur Zeitverwendung. 1984 wurde die erste Datenerhebung bei knapp 6000 (auch ausländischen) Haushalten durchgeführt. Befragt werden alle Haushaltsmitglieder ab 16 Jahre, Wiederholungsbefragungen finden im jährlichen Rhythmus statt. Die Leitung des SOEPs liegt beim Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin.

Unter Wohlfahrtsproduktion wird die Herstellung, Gestaltung und Beeinflussung von Lebensbedingungen und subjektiv wahrgenommener Lebensqualität durch Markt und Staat, Assoziationen und private Haushalte verstanden (Zapf 1984).

## Literatur

- Bäcker, Gerhard, Brigitte Stolz-Willig 1993: Teilzeitarbeit - Probleme und Gestaltungschancen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des DGB GmbH. WSI - Mitteilungen 9/1993, S. 545-553.
- Beck, Ulrich 1986: Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bielinski, Harald, Burkhard Strümpel 1988: Eingeschränkte Erwerbsarbeit bei Männern und Frauen. Fakten, Wünsche, Realisierungschancen. Berlin: edition sigma.
- Buchmann, Marlis 1989: Die Dynamik von Standardisierung und Individualisierung des Lebenslaufs. In: Weymann, Ansgar (Hg.): Handlungsspielräume. Stuttgart: Enke.
- Büchtemann, Christof F., Helmut Neumann 1990: Flexibilisierung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen. In: Büchtemann, Christof F. und Helmut Neumann (Hg.): Mehr Arbeit durch weniger Recht? Chancen und Risiken der Arbeitsmarktflexibilisierung. Berlin: edition sigma, S. 225-229
- Daniels, Arne 1993: Eine Idee wird seziert. Vier-Tage-Woche: Nach erster Euphorie melden sich jetzt Skeptiker zu Wort. In: Die Zeit, Nr. 45, 5.11.1993.
- Dribbusch, Barbara 1993: Die Angst des Mannes vor der Teilzeitarbeit. In: taz, 21.12.93.
- Dierkes, Meinolf, Peter Pawlowsky, Burkhard Strümpel 1993: Innovation und Beharrung in der Arbeitsmarktpolitik. Eine Einleitung. In: Strümpel, Burkhard, Meinolf Dierkes (Hg.): Innovation und Beharrung in der Arbeitsmarktpolitik. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, S. 3-11.
- Holst, Elke, Jürgen Schupp 1990: Frauen in Familie und Beruf. In: DIW-Wochenbericht, Jg. 57, Heft 29, S.400-409. Kierner, Christina 1997: Läßt sich mit Zeitkontenmodellen mehr Zeitsouveränität verwirklichen? In: WSI-Mitteilungen 4/1997, S. 254-265.
- Mückenberger, Ulrich 1989: Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer „Krise der Normalität“. In: Gewerkschaftliche Monatshefte Nr. 4/1989, S. 211-223.
- Osterland, Martin 1990: „Normalbiografie und „Normalarbeitsverhältnis“. In: Berger, Peter A. und Stefan Hradil (Hg.): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. Göttingen: Verlag Otto Schwarz & Co. S. 351-363
- Quack, Sigrid 1993: Dynamik der Teilzeitarbeit. Implikationen für die soziale Sicherung von Frauen. Berlin: edition sigma.
- Stolz-Willig, Brigitte 1993: Wandel in Familien und Partnerschaften und Arbeitszeitpolitik. In: Seifert, Hartmut (Hg.): Jenseits der Normalarbeitszeit. Perspektiven für eine bedürfnisgerechtere Arbeitszeitgestaltung. Köln: Bund Verlag, S. 196-218.
- Schupp, Jürgen 1989: Teilzeitbeschäftigte in der Bundesrepublik Deutschland. Opfer oder Gewinner der Arbeitszeitflexibilisierung? In: Sozialer Fortschritt, Heft 11/12, S. 246-252.
- Spellerberg, Annette 1996: Frauen zwischen Beruf und Familie. In: Zapf, Wolfgang und Habich, Roland (Hg.): Wohlfahrtsentwicklung im vereinten Deutschland. Sozialstruktur, sozialer Wandel und Lebensqualität. Berlin: edition sigma, S. 99 - 121.
- Voß, Günter G. 1993: Arbeitswelt im Wandel. Tendenzen des Strukturwandels der Erwerbstätigkeit in der Bundesrepublik Deutschland. In: Mitteilungen des SFB 333 der Universität München, Nr.7 . S. 89-138.
- Zachert, Ulrich 1988: Die Zerstörung des Normalarbeitsverhältnisses. In: Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Arbeit und Recht. Zeitschrift für Arbeitsrechtpraxis, Mai 1988, S. 129-137.
- Zapf, Wolfgang 1984: Welfare Production: public vs. private. In: Social Indicators Research, Vol. 14, S. 263-274.

